

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	




**FACTORES QUE INCIDEN EN LA AUSENCIA DE LA CULTURA DEL AUTOCUIDADO E IMPLEMENTACION DE UN PLAN PARA SU PROMOCION EN LA EMPRESA TRANSBIO SAS**

**PRESENTADO POR  
ANA CAMILA AMAYA BLOISE  
CARMEN ROSA RAMÍREZ RODRÍGUEZ**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**UNIVERSIDAD ECCI  
VICERRECTORIA DE EDUCACION ABIERTA  
Y A DISTANCIA**

**BOGOTA D.C  
2016**

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

**FACTORES QUE INCIDEN EN LA AUSENCIA DE LA CULTURA DEL  
AUTOCUIDADO E IMPLEMENTACION DE UN PLAN PARA SU PROMOCION  
EN LA EMPRESA TRANSBIO SAS**




**PRESENTADO POR  
ANA CAMILA AMAYA BLOISE  
CARMEN ROSA RAMÍREZ RODRÍGUEZ**

**DIRECTOR  
MÁSTER EN GESTION Y  
AUDITORIAS AMBIENTALES  
MARIA FERNANDA PABON DUARTE**

**UNIVERSIDAD ECCI**

**VICERRECTORIA DE EDUCACION ABIERTA  
Y A DISTANCIA**

**BOGOTA D.C  
2016**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

Nota de aceptación

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

Firma del presidente del jurado




\_\_\_\_\_.

Firma del jurado

\_\_\_\_\_.




Firma del jurado

Bogotá D.C, agosto de 2016




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## ACTA DE OPCIÓN DE GRADO






	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## FORMATO DE CESION DE DERECHOS




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

## Tabla de Contenido




	Pág
INTRODUCCION .....	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	2
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA .....	2
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA .....	2
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
3. JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.....	6
3.1 JUSTIFICACION .....	6
3.2 DELIMITACION.....	8
4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION .....	9
4.1. MARCO TEÓRICO .....	9
4.2. MARCO CONCEPTUAL .....	11
4.2.1 Autocuidado .....	11
4.2.2. Salud .....	12
4.2.3 Estilos de vida saludable .....	12
4.2.4. Promoción de la salud .....	13
4.2.5. Riesgo .....	14
4.2.6. Accidente de trabajo.....	14
4.2.7. Investigación de accidente de trabajo .....	14
4.2.8. Factores psicosociales .....	15
4.3. MARCO LEGAL .....	15
5. TIPO DE INVESTIGACION .....	17
6. FUENTES PARA LA OBTENCION DE LA INFORMACION .....	18
6.1. FUENTES PRIMARIAS .....	18

	<p>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		<p>Código: IF-IN-002</p> <p>Versión:04</p>	 
	<p>Proceso: Investigación</p>	<p>Fecha de emisión: 16-Jun-2009</p>	<p>Fecha de versión: 28-Sep-2012</p>	

6.2. FUENTES SECUNDARIAS .....	18
7. RECURSOS .....	19
7.1 RECURSOS HUMANOS .....	19
7.2 RECURSOS FÍSICOS.....	19
7.3 RECURSOS FINANCIEROS.....	19
8. CRONOGRAMA .....	20
9. RESULTADOS .....	22
9.1 ANALISIS DE ACCIDENTALIDAD DE LA EMPRESA DURANTE LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016.....	22
9.2. REVISION ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST DE LA EMPRESA.....	30
9.3. CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS DURANTE LO CORRIDO DEL AÑO 2016.....	33
10. ANALISIS DE RESULTADOS.....	34
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	34
RECURSO HUMANO .....	34
10.1 PERFIL SOCIODEMOGRAFICO .....	35
10.1.1. Género.....	35
10.1.2. Estado Civil.....	36
10.1.3. Grupos etarios .....	36
10.1.4. Cantidad de hijos .....	37
10.1.5. Personas a cargo.....	38
10.1.6. Nivel de Escolaridad .....	38
10.1.7. Tipo de contrato .....	39
10.1.8. Seguridad Social.....	40
10.1.9. Tipo de Vivienda .....	41
10.1.10 Antigüedad en la empresa .....	41
10.1.11 Hábitos de salud .....	42
10.1.12 Hábitos de vida saludable.....	43
10.2. FACTORES PSICOSOCIALES.....	46
10.2.1 FACTORES EXTRA LABORALES .....	46




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

10.2.2 FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES .....	56
10.2.3. INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .....	67
11. PROPUESTA PARA FOMENTAR LA CULTURA DEL AUTOCUIDADO EN LA EMPRESA TRANSBIO SAS.....	78
12. CONCLUSIONES .....	80
13. BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS .....	81
14. ANEXOS .....	83
Anexo 1.ENCUESTA TRABAJADORES TRANSBIO S.A.S.....	83
Anexo 2. Resultados encuestas perfil Sociodemográfico.....	92
Anexo 3. Resultados encuestas Perfil Extralaboral-condiciones de vivienda.....	93
Anexo 4. Resultados encuestas Perfil Extralaboral-fuera del trabajo.....	94
Anexo 5. Resultados encuestas Perfil Intralaboral-condiciones del lugar de trabajo .....	95
Anexo 6. Resultados Encuestas perfil Intralaboral-cantidad de trabajo .....	96
Anexo 7. Resultados Encuestas factores Intralaboral-jornada de trabajo .....	97
Anexo 8. Resultados Encuestas sobre información y capacitación.....	98
Anexo 9. Resultados Encuestas Relaciones Jefe y compañeros.....	99
Anexo 10. Encuestas diligenciadas.....	100
Anexo 11. Fotografías durante la aplicación de encuestas y grupo de encuestados.....	125

	<p>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		<p>Código: IF-IN-002</p> <p>Versión:04</p>	 
	<p>Proceso: Investigación</p>	<p>Fecha de emisión: 16-Jun-2009</p>	<p>Fecha de versión: 28-Sep-2012</p>	




## LISTA DE TABLAS

	Pág
TABLA 1. CRONOGRAMA .....	21
TABLA 2. ESTADÍSTICAS DE ATEL .....	22
TABLA 3. DESCRIPCIÓN ACCIDENTES .....	26
TABLA 4. PLAN DE TRABAJO ANUAL .....	30
TABLA 5. CAPACITACIONES 2015.....	31
TABLA 6. CAPACITACIONES 2016.....	32

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
GRÁFICA 1. ACCIDENTALIDAD POR MES .....	23
GRÁFICA 2. DÍAS DE INCAPACIDAD POR MES .....	24
GRÁFICA 3. EVENTOS POR DÍA DE LA SEMANA .....	28
GRÁFICA 4. EVENTOS POR HORA DEL DÍA .....	29

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## INTRODUCCION




Desde la prehistoria, la interacción del ser humano con su medio ambiente lo ha llevado a enfrentarse a diferentes circunstancias y experiencias a nivel personal, interpersonal, con el mundo que lo rodea y por supuesto en su ambiente laboral; en cada una de ellas y haciendo uso de su inteligencia, razonamiento, sentido de protección y supervivencia ha logrado evolucionar de generación en generación y adaptarse y convivir en el medio actual.

Por su lado, las entidades gubernamentales y de salud han evolucionado desde la percepción de la curación después de un accidente de trabajo, mejorar las condiciones del medio laboral, prevenir los accidentes de trabajo, mejorar las condiciones de protección al trabajador, promoción de estilos de vida saludables, conformar grupos interdisciplinarios para generar trabajo en equipo que con un adecuado engranaje logren planificar y hacer actividades que protejan la salud de los trabajadores dentro de su entorno laboral. Actividades importantes que al pasar de los años han logrado mejorar notablemente la seguridad y la salud en el trabajo.

Sin embargo muchas de estas actividades de promoción y prevención quedan incompletas y no logran su objetivo final de prevención y promoción, porque están sujetas a la conducta y comportamiento del trabajador frente a una determinada situación de riesgo, que lo lleva a “hacer o no hacer” lo adecuado en ese momento con el principal objetivo de proteger su seguridad y su salud y la de los demás. Y es precisamente esos factores que influyen en esta “conducta de Autocuidado” donde es importante centrar la atención.

Es necesario revisar las estadísticas de meses anteriores y este año 2016 para identificar las principales causas de accidentes laborales, así como identificar los principales rasgos sociodemográficos y aspectos intra y extra laborales que hacen parte de la vida cotidiana de los trabajadores de la empresa Transbio S.A.S.

Se elaboran encuestas para los trabajadores y se realiza análisis de investigación de accidentes laborales del año 2015 y los meses corridos del año 2016.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

### 1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Este proyecto de investigación es realizado, a los conductores y demás trabajadores de la empresa Transbio SAS, con el propósito de identificar los factores que intervienen en la ausencia del autocuidado en su medio laboral en condiciones adecuadas y en situaciones de riesgo. Inicialmente se realiza un análisis de las estadísticas de accidentalidad de los meses enero a junio de 2016 y posteriormente se realiza un estudio aplicado directamente a los trabajadores donde se busca identificar esos factores que influyen en sus conductas ante situaciones de riesgo. Después de la identificación de esos factores se realiza una propuesta con un plan de trabajo basado en actividades enfocadas a la generación, promoción y cultivo de una cultura de autocuidado dentro del entorno laboral con la participación activa de directivos y operarios.




En el desarrollo inicial de la investigación se realiza un recorrido a través de la historia de la salud ocupacional, buscando encontrar estudios, propuestas y actividades que nos conduzcan hacia la cultura del autocuidado. Para la comprensión de términos y contexto de la investigación se presentan algunos conceptos relacionados con la cultura del autocuidado y la seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados obtenidos de la investigación generan un beneficio directo a los trabajadores de la empresa Transbio SAS, a sus directivos, a la organización como tal, a la comunidad y grupos de interés y se marca un precedente para futuros estudios relacionados con la cultura del autocuidado.

### 1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

TRANSBIO SAS, es una empresa cuyo objetivo principal es el transporte seguro y eficiente de carga líquida (combustible) por carreteras nacionales, generando así relaciones perdurables con sus clientes y grupos de interés. El proceso de cargue del producto a transportar en sus cisternas es realizado en la planta de la empresa



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	




ubicada en la ciudad de Santa Marta (Magdalena-Colombia) y desde allí es transportado a sus clientes del centro y norte del país.

Transbio SAS está comprometida con el buen desarrollo de sus actividades enfocándose en la promoción de la calidad de la vida laboral, la prevención de lesiones y enfermedades laborales de sus trabajadores y en la preservación del medio ambiente y la propiedad. Para lo cual ha dado cumplimiento con el proceso de organización, planificación, aplicación, auditoría y mejoramiento de su SG-SST tal cual como lo exige la normatividad colombiana.

La empresa está conformada actualmente por 36 empleados de los cuales 25 son conductores de vehículo articulado tipo cisterna y por el tipo de labor que desempeñan permanecen fuera de las instalaciones de la empresa, lo cual afecta la supervisión y control del cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad definidos en el sistema de gestión. Actualmente cuenta con un sistema de control GPS (Navisaf) el cual muestra permanentemente, en un monitor dentro de la empresa, la ubicación actual de cada vehículo en su ruta, los excesos de velocidad y las frenadas y aceleradas bruscas, pero no muestra las condiciones físicas actuales del conductor ni el estado del vehículo.




En los accidentes que ocurren cumpliendo la labor de transporte fuera de la empresa, es decir fuera del perímetro de verificación física y donde es difícil constatar las causas reales, se debe asumir la buena fe del conductor al relatar los hechos y reconstruirlos con fotografías y testimonios. Y en cada caso la empresa asume que el conductor cumple con parte de sus deberes como son: procurar el cuidado integral de su salud; suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa, según lo menciona el Ministerio de Trabajo en la “cartilla de riesgos laborales con promoción y prevención de la salud” donde recuerda los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores.

Al analizar los accidentes de trabajo del año 2015 y las causas básicas, causas reales, condiciones y actos inseguros de los accidentes ocurridos en ese periodo, demuestran que con un poco más de cuidado y atención al realizar las tareas y mayor conciencia de la naturaleza y riesgos de las actividades se pudieron evitar o disminuir la severidad de los mismos. Es por esto que se desea investigar cuáles son los *factores* que determinan e inciden directamente en las tendencias de comportamiento de los conductores que conllevan a que no existan conductas responsables de *autocuidado* velando por su vida, salud y bienestar. Esta situación preocupa a las directivas de la empresa, ya que la accidentalidad ha aumentado en frecuencia y severidad afectando el normal funcionamiento y el

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

logro de los objetivos y de su misión al afectar su efectividad, por lo que es necesario realizar un análisis profundo de estos factores.

Esta situación de recurrencia de accidentes con un mayor indicador de error humano en el cumplimiento y acatamiento de las normas de control hace que surja un gran interrogante dentro de la administración y encargados del SG-SST y es ¿Cuáles son los factores que inciden en la no existencia de la cultura del autocuidado en el ambiente laboral de la empresa Transbio SAS? Y consecuentemente *¿Cómo se puede cultivar esta conducta de autocuidado en los trabajadores? ¿Qué actividades puede poner en práctica la empresa para promover el autocuidado y la salud de los trabajadores?*

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar, a través de un diagnóstico, los factores internos y externos que pueden incidir en la ausencia de la cultura del autocuidado de los trabajadores en el ambiente laboral de la empresa Transbio SAS durante el año 2015 y los meses de enero a junio del año 2016, y con base en ellos implementar un plan para promover la cultura del autocuidado dentro de la empresa.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Análisis de antecedentes y estadísticas de accidentes de trabajo en el año 2014 y 2015.
- Analizar estadísticas e información detallada de las investigaciones de los accidentes ocurridos en la empresa Transbio SAS, en el período a investigar de 2016, para identificar causas básicas.
- Determinar características del perfil socio-demográfico de los trabajadores de la empresa y su vinculación e interés con la empresa.
- Analizar estructura y aplicación del SG-SST dentro de la empresa e identificar actividades de capacitación programadas y realizadas.
- Determinar los factores que están influyendo en la cultura del autocuidado de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Identificar los factores que afectan la conducta ante los factores de riesgo.
- Proponer estrategias y actividades tendientes a promover la cultura del autocuidado dentro del ambiente laboral.
- Proponer actitudes y comportamientos específicos frente a situaciones de los riesgos más comunes dentro de la jornada laboral.
- Promover actividades de formación de los trabajadores en valores preventivos, en la promoción de ambientes saludables y en la dimensión del riesgo.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

### 3. JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

#### 3.1 JUSTIFICACION

*“El mejor empleador es el que invierte en prevención y el mejor trabajador es el que siempre se cuida en su labor”* (Ministerio de Protección social, s.f)




Con esta afirmación del Ministerio de Trabajo se crea un compromiso entre la labor y gestión del empleador con la actitud de autocuidado del trabajador con el objetivo de mejorar, conservar y preservar la salud.

Los incidentes y accidentes de trabajo y las enfermedades laborales ocurren por una acción insegura (origen humano) o por una condición insegura (origen ambiental). Los accidentes de trabajo de origen humano por lo general son generados porque no se actúa como se debe, simplemente porque no sabe, porque no puede o porque no decide hacerlo. Una condición insegura también puede darse o derivarse de un error humano.

La OMS en su Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017 trabaja todos los aspectos relacionados con los trabajadores tales como: la prevención primaria de los riesgos laborales, la protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo, las condiciones de empleo y el mejoramiento en los sistemas de salud.

Este plan está basado en algunos principios comunes:

Todos los trabajadores deben poder disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental y de condiciones de trabajo favorables. El lugar de trabajo no debe perjudicar la salud ni el bienestar. La prevención primaria de los peligros para la salud de los trabajadores merece una atención prioritaria. Todos los componentes de los sistemas de salud deben tenerse en cuenta a la hora de dar una respuesta integrada a las necesidades de salud concretas de la población activa. El lugar de trabajo también puede servir de marco para llevar a cabo otras intervenciones esenciales de salud pública y promover la salud. Las actividades relacionadas con la salud de los trabajadores se deben planificar, poner en práctica y evaluar, con miras a reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos en lo que

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

respecta a la salud de los trabajadores. Además, en esas actividades deben participar trabajadores y empleadores y sus representantes. (OMS, 2007)




Por tanto se hace urgente evaluar estas actividades relacionadas con los trabajadores de Transbio SAS para lograr conocer los factores que determinan la ausencia de la cultura del autocuidado, para analizarlos y poder definir a partir de ese estudio, un plan para fomentarla y así favorecer la promoción y prevención en riesgos laborales potencializando todo lo que se ha dicho y plasmado dentro de las normas y sistemas de gestión, pues de lo contrario continuará siendo un requisito más que se debe realizar para cumplir las normas vigentes, pero que no mejora la situación actual de frecuencia de accidentes en la empresa.

Es importante avanzar en el sentido de las relaciones laborales, se debe tener la visión de conocer, sentir, adquirir y construir relaciones que lleven al bien común; es una buena forma de crear sentido de pertenencia por lo que se tiene, se hace y se proyecta más a un nivel interactivo, trabajador y empresa, de beneficio mutuo.

Para dar continuidad a esta cadena de respeto y autocuidado es necesario trascender en el artículo 5 de la Resolución 2646 de 2008 donde hace referencia a los factores psicosociales, y menciona los aspectos intra-laborales, los extra-laborales y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales mediante una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Aquí se hace muy claro que esta cultura del “autocuidado” está intrínseca dentro de la descripción y que se debe mostrar de una forma directa para así poderla incluir dentro de las funciones del Comité de Convivencia; regulado por esta Resolución y su conformación establecida en la Resolución 652 de 2012.

El tema del autocuidado, ha sido estudiado por diferentes profesiones tanto del área de la salud como del área social, ya que tiene un alto contenido sociológico, antropológico, político y económico; por lo tanto se debe estudiar de manera interdisciplinaria, donde todo el equipo involucrado en el SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) es el encargado de promoverlo. Es pues un trabajo multidisciplinario que asegura la viabilidad de la generación y fomento de la cultura del autocuidado, ya que se involucran varios niveles del proceso del SG-SST y a la vez incluye de una manera más activa al trabajador en el aporte al cuidado de su propia salud.

Otro factor que refuerza la necesidad de vincular la cultura del autocuidado dentro de las empresas es la diversidad de modos de empleo generada por la globalización lo que hace que el trabajador labore fuera de su empresa; caso idéntico con la empresa Transbio SAS, lo que representa un reto para el sistema

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

de seguridad y salud laboral de las organizaciones, debido a que las condiciones del lugar de trabajo y los comportamientos de sus trabajadores no serán controlados y dependerán en gran parte de la responsabilidad de cada uno de ellos (Hernández, 2015).

Teniendo en cuenta lo relacionado anteriormente, los beneficiados en primer lugar de esta investigación serán los conductores de la empresa Transbio SAS pues es la población a la cual se impactará con las actividades propuestas después del análisis de resultados tendientes a la promoción de la cultura del autocuidado y de la salud en el trabajo. En segunda instancia la empresa Transbio SAS estará dando cumplimiento de calidad a las propuestas del Ministerio de Trabajo y a los requisitos del Plan Mundial de Salud de los Trabajadores de la OMS; y asegura una estrategia que tiende a mejorar su labor de empresa.




Posteriormente este estudio y lo que se derive a partir de su análisis y ejecución de tareas servirá de base para futuros estudios tendientes a promover la cultura del autocuidado dentro de las empresas colombianas y en cualquier ambiente laboral, pues la promoción de la cultura del autocuidado necesita acción prioritaria dentro de las empresas y esto la convierte en una acción de intervención permanente.

### 3.2 DELIMITACION

Una de las limitantes que se puede tener es en el recurso humano sobre el cual se desarrollan las encuestas, pues puede modificar su respuesta por falta de comprensión de la pregunta o verse intimidado al determinar y expresar su respuesta, y esto finalmente puede afectar o generar algún tipo de sesgo en la tabulación final de las encuestas.

Otra limitante que se puede presentar es en la veracidad de la información obtenida después de algún accidente de trabajo fuera del perímetro de verificación de la empresa, es decir, puede que ocurra algún tipo de modificación en los datos suministrados obtenidos en la reconstrucción de los hechos.

El tiempo requerido para la aplicación de las encuestas, su tabulación y análisis de resultados es de dos semanas y se considera corto para realizar un análisis profundo.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## 4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION

### 4.1. MARCO TEÓRICO

La naturaleza del hombre le ha hecho sentir la necesidad de subsistir y desde las épocas primitivas inventaba y creaba herramientas para trabajo de caza y agricultura. Y desde entonces se ha enfrentado a accidentes y enfermedades. En la edad antigua y edad media estos cuidados giraban en torno a la enfermedad y a los daños causados por los accidentes, es decir que su importancia radicaba en la curación.




En la época industrial del siglo XVIII, se generan las dos clases sociales que marcaron la desigualdad en el mundo social, la burguesía y el proletariado. De esta división surge en los trabajadores el deseo de unirse y defender sus derechos profesionales, con el objeto de alcanzar mejores condiciones de vida y relaciones más humanas de trabajo (Benito, 1983). Desde entonces los gobiernos iniciaron su elaboración de normas y controles y así se da el nacimiento de la OIT (Organización internacional del Trabajo) en el año 1919 cuyo objetivo principal fue mejorar las condiciones de trabajo asalariado.

La historia también había hecho su aporte en Colombia; y se encuentra que para el año 1819 el Libertador Simón Bolívar en su proclamación ante el Congreso de Angostura, había afirmado: “El sistema de gobierno más perfecto es aquél que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de seguridad política”. Y para 1915, el general Uribe Uribe promulgó la Ley 57 de gran importancia en la reglamentación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Año tras año, se generaron nuevas normas con el gran propósito de mejorar la salud y proteger a los trabajadores en su ambiente de trabajo. Dentro del desarrollo normativo de la legislación colombiana se encuentra la Ley 9 de 1979 donde nace el término Salud Ocupacional y se dictan las medidas sanitarias de las empresas.

En 1984 se elabora por primera vez el Plan Nacional de Salud Ocupacional y en desarrollo de este primer plan se expidieron normas de gran importancia para la salud ocupacional como la Resolución 2013 de 1986 donde se decreta la



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

conformación de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y la resolución 1016 de 1989 para la formación del Programa de Salud Ocupacional.




El marco del Primer Congreso Nacional de Entidades Gubernamentales de Salud Ocupacional realizado en 1990 tuvo como propósito esencial reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales. Luego durante el desarrollo del segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional se divulgó la Ley 100 de 1993 y el Decreto-Ley 1295 de 1994 normas que reorientaron la salud ocupacional y crearon el sistema general de riesgos profesionales, donde el objetivo básico es proteger al trabajador de los factores de riesgo en el trabajo y la productividad de las empresas (Ministerio de la Protección Social, 2004).

Este segundo Plan Nacional terminó su vigencia en el año 1995 y el Comité Nacional de Salud Ocupacional con representación de las entidades interesadas en la gestión y avance de la Salud Ocupacional continuaron aunando esfuerzos para unificar criterios y atendiendo recomendaciones internacionales de la seguridad y salud en el trabajo logró la creación del tercer Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007 y fue divulgado en el año 2004. En este Tercer Plan Nacional de Salud Ocupacional en su introducción, el Ministro de Protección Social Diego Palacio Betancourt dice:

La Salud Ocupacional en el ámbito nacional requería una herramienta de gestión que le permitiera articular el trabajo y las acciones de los diferentes actores que integran el Sistema General de Riesgos Profesionales, con el fin de aunar esfuerzos y estrategias para alcanzar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentar una cultura del autocuidado, de la prevención de los riesgos profesionales y ocupacionales, ampliar la cobertura así como impulsar el desarrollo técnico, tecnológico y científico del sistema y garantizar su viabilidad financiera, entre otros. (Ministerio de la Protección Social, 2004)

Haciendo un recorrido rápido por toda la historia mencionada anteriormente, se percibe la tendencia del enfoque hacia la prevención y tratamiento del riesgo, al mejoramiento de las condiciones de los ambientes de trabajo, a un adecuado servicio de salud y al cumplimiento de la abundante normatividad. Y es en la introducción de este tercer Plan Nacional de 2003-2007 donde empieza a aparecer el término de “autocuidado”. Al ir al capítulo donde se desarrolla ese primer objetivo del Tercer Plan Nacional de Salud Ocupacional el término ya no aparece, se hace referencia a las tres principales tareas que tiene la Salud Ocupacional y el Sistema General de Riesgos Profesionales que son: promoción



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

de la seguridad, salud en el trabajo y la prevención de los riesgos profesionales (Ministerio de la Protección Social, 2004, pág. 25).

Es importante resaltar el primer objetivo del Plan Nacional de Salud Ocupacional de 2008-2012 en su primer objetivo específico para fortalecer la promoción de la salud de los trabajadores, aumentando acciones dirigidas a la población en general para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura del Auto-cuidado en todos los ámbitos sociales (Ministerio de Protección Social, 2009).

Al revisar el Plan Nacional de Salud Ocupacional 2013-2021, se encuentran dentro de sus objetivos el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud, de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales (Ministerio de Trabajo, 2014). En medio de este contexto se puede advertir que en Colombia no se ha enfocado la cultura del autocuidado de una forma concreta, pues su término quedó sin soporte de acciones en el tercer Plan Nacional sin resultados posteriores.




La cultura del autocuidado sigue siendo un tema álgido y escaso de apoyo a nivel de acciones puntuales. Se han propuesto y desarrollados estudios para acercarse a esta cultura, como los desarrollados por algunos autores colombianos, entre los años 2010 y 2013 en trabajadores de la construcción en la ciudad de Bogotá D.C y después de análisis y resultados se sugiere establecer programas que logren un cambio real en la actitud y el comportamiento de los trabajadores, con el objetivo de concientizarlos de cuidar su propia salud y su vida (Hernández, 2015).

## 4.2. MARCO CONCEPTUAL

Se hace necesario conocer el concepto de algunos términos los cuales en algún momento del desarrollo de la investigación entran a interactuar y a formar parte de la historia o de la realidad actual y que terminan conformando todo el contexto del análisis y de la propuesta para fomentar la cultura del autocuidado con el único objetivo de promover la Seguridad y Salud en el trabajo.

### 4.2.1 Autocuidado

El autocuidado se define como aquellas actividades que realizan los individuos, las familias o las comunidades, con el propósito de promover la salud, prevenir la enfermedad, limitarla cuando existe o restablecerla cuando sea necesario. El

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

Autocuidado, por tanto, “no es una actitud azarosa ni improvisada sino una función reguladora que las personas desarrollan y ejecutan deliberadamente con el objeto de mantener su salud y bienestar” (Aarón & Llanos, 2004).

El autocuidado se interpreta como una cultura, un hábito de la persona, termina siendo una decisión del ser humano para aplicar ciertos comportamientos que influirán en el estado de su salud y bienestar.

El papel que tiene la cultura en el comportamiento humano es un hecho importante en la forma de adoptar el autocuidado por parte de las personas. En la relación autocuidado-cultura, se pueden distinguir tres premisas importantes: 1) los comportamientos están arraigados en creencias y tradiciones culturales, 2) la existencia de las paradojas comportamentales y 3) la socialización estereotipada del cuidado de acuerdo con el sexo (Uribe, 1999).




#### 4.2.2. Salud

La definición emitida por la OMS, donde afirma “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, que se crea en el marco de la vida cotidiana como resultado de los cuidados que uno se dispense a sí mismo y de los entornos saludables, sociales y laborales” da a entender que cada ser humano es parte activa en la promoción de su propia salud dentro del ambiente en el cual interactúe, llámese familiar, social o laboral. Partiendo de este principio se hace necesario generar una cultura de autocuidado, ya que el ser humano cuando se involucra o crea una relación laboral actúa impulsado por factores que condicionan su comportamiento.

#### 4.2.3 Estilos de vida saludable

La salud, no solo es la ausencia de enfermedad, actualmente se considera a una persona saludable a aquella que encuentra un equilibrio entre su bienestar físico, mental e incluso social. Este equilibrio es logrado mediante la adquisición de hábitos que favorecen a la salud.

Ahora bien, una vida saludable es aquella en la que se desarrollan comportamientos y hábitos saludables para mantener la salud. Estos comportamientos dependen en parte de diversos factores no solo personales, sino

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

además sociales; aspectos como: el ambiente social (vivienda, alimentación, ocupación, vestuario), los grupos de apoyo (familia, compañeros de trabajo, vecindario) las creencias personales, los valores, entre otros, van a determinar el curso y desarrollo de hábitos o “estilos de vida”.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se puede definir un estilo de vida saludable como: “aquel conjunto de procesos sociales, hábitos, conductas y comportamientos en el individuo o la población que conlleve a la satisfacción de las necesidades humanas para que alcance el bienestar biopsicosocial que se necesita para generar calidad de vida y desarrollo personal” (Maya, 1997).




Todos estos hábitos y comportamientos deben ser instruidos desde niños, El Ministerio de educación, desarrolla el Programa para la Promoción de Estilos de Vida Saludables (PPEVS) en articulación con el Programa de Alimentación Escolar; entendiendo la promoción de estilos de vida saludable como el desarrollo de habilidades y actitudes de los niños y niñas para que tomen decisiones pertinentes frente a su salud, su crecimiento y su proyecto de vida, y que aporten a su bienestar individual y al colectivo. Es esencial que los padres asuman su responsabilidad frente a la alimentación de sus hijos e indicar que la alimentación saludable es una práctica que comienza en casa y en familia.

#### 4.2.4. Promoción de la salud

En este trabajo de investigación se desea fomentar la cultura del autocuidado, que los empleados tengan comportamientos en pro de su seguridad y su salud.

Las empresas destinan recursos y gestionan controles de ingeniería para evitar accidentes, pero aún son pobres los controles existentes para prevenir enfermedades laborales, ya que éstas son adquiridas no solo por factores laborales sino también personales, por lo que muchas veces se salen del control del empleador.

La promoción de la salud busca desarrollar acciones, procedimientos e intervenciones integrales, que orienten a la población, como individuos y como familias, a que mejoren sus condiciones para vivir y disfruten de una vida saludable para mantenerse sanos. Para promover la salud es necesario desarrollar aptitudes personales para la salud, reforzar la acción comunitaria, desarrollar entornos favorables, impulsar políticas públicas saludables y reorientar los servicios de salud.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Una buena salud es el mejor recurso para el progreso personal, económico y social y una dimensión importante de la calidad de la vida. Los factores políticos, económicos, sociales, culturales, de medio ambiente, de conducta y biológicos pueden intervenir bien en favor o en detrimento de la salud. El objetivo de la acción por la salud es hacer que esas condiciones sean favorables para poder promocionar la salud. (Conferencia Internacional sobre la promoción de la salud, 1986)

#### 4.2.5. Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Ministerio de Trabajo).

El riesgo corresponde a la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, para el contexto laboral, corresponde a la generación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ECCI, 2014).




#### 4.2.6. Accidente de trabajo

Según la Ley 1562 de 2012, accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

#### 4.2.7. Investigación de accidente de trabajo

Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron (Ministerio de Trabajo).

Los resultados de este proceso de investigación permiten conocer las causas básicas y/o las causas inmediatas que originaron el accidente, incidente o enfermedad laboral.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

*Las causas básicas* son las causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras (Ministerio de Trabajo).

Según la Norma Técnica Colombiana NTC 3701 estas causas básicas están conformadas por factores personales que tienen que ver con la capacidad del trabajador para realizar su trabajo, entre ellas capacitación, destreza, aptitud, entre otros; y factores del trabajo que tienen que ver con la gestión de la empresa (Formación en Ambientes Virtuales de Aprendizaje- SENA, 2015).




*Las causas inmediatas* son circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) (Ministerio de Trabajo).

#### **4.2.8. Factores psicosociales**

Comprenden los aspectos intra laborales, extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de Trabajo, 2008).

#### **4.3. MARCO LEGAL**

Para conocer a nivel de normatividad en Colombia, la promoción del autocuidado se toma como referencia, en algún momento, el Primer Plan Nacional de Salud Ocupacional elaborado en el año 1984, el Segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional el cual terminó su vigencia en el año 1995, posteriormente se consulta detenidamente el Tercer Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, el Plan Nacional de Salud Ocupacional de 2008-2012 y finalmente se hace análisis del Plan Nacional de Salud Ocupacional que rige para 2013-2021.




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

Igualmente se hace necesario para la presente investigación la consulta de normas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de realizar paralelos relacionados con el objeto de la investigación y adoptar posteriormente lineamientos que conduzcan a una adecuada propuesta dentro de los objetivos y resultados finales. Entre ellas es básica la Resolución 1565 de junio de 2014 por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial en Colombia.

Algunas normas estructurales del sistema de riesgos laborales colombiano, como la Ley 1562 del 2012, el Decreto 1443 del 2014 y el Decreto 1072 de mayo de 2015 que corresponde al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, son referencia y guía importante.

Adicionalmente la Resolución 2646 de julio 17 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de las patologías causadas por el estrés ocupacional; esta norma es una consulta importante en la determinación de los factores psicosociales que puedan determinar en algún momento la conducta frente a situaciones de riesgo dentro de la empresa.



La consulta de la Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo define los conceptos y facilita la identificación de las causas de los accidentes de trabajo que se analizan dentro de la investigación.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## 5. TIPO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación que se realiza es descriptiva en su mayor parte, porque se analizan determinadas características o rasgos, cualidades o atributos de la población de trabajadores de la empresa Transbio SAS. Y en algún momento se realizan análisis de rasgos de esa población en estudio y se completa así con una investigación correlacional.

Con este tipo de investigación se pretende establecer las características sociodemográficas de la población en estudio, identificar algunas formas de conducta o actitudes de los trabajadores frente a determinadas situaciones, determinar su conocimiento en prevención de riesgos, entre otros. Adicionalmente se pretende relacionar una o dos variables y la manera cómo interactúan entre sí.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## 6. FUENTES PARA LA OBTENCION DE LA INFORMACION




### 6.1. FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias para la recolección de la información para la investigación son obtenidas directamente de las respuestas de los trabajadores de la empresa Transbio S.A.S recogidas mediante encuestas; también de observaciones y fotografías tomadas en los lugares de los accidentes; y de observaciones realizadas dentro de la empresa observando su ambiente y clima organizacional.

### 6.2. FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias se revisan en los documentos impresos y estadísticas de accidentalidad de la empresa donde se encuentren los registros de los accidentes de trabajo correspondientes al período investigado.



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## 7. RECURSOS

### 7.1 RECURSOS HUMANOS

Se requiere la participación de todos los conductores activos de la empresa Transbio SAS; del personal de administración y directivos; y de personal calificado para realizar las encuestas, el análisis de datos y generación de las conclusiones.




### 7.2 RECURSOS FÍSICOS

Papelería para encuestas, impresora, computador, entre otros.

### 7.3 RECURSOS FINANCIEROS

Por deberse a un proyecto de investigación, los recursos financieros se concentran en gastos de papelería e impresiones para aplicar las encuestas

Concepto	Valor
Papelería (encuestas)	\$ 40.000
Consumo de Internet para envío de información y avances	\$ 60.000

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## 8. CRONOGRAMA

La recolección de la información y consultas específicas para el conocimiento de antecedentes, de normatividad legal aplicable a la investigación y de conceptos para la elaboración de la parte teórica se realizan durante la segunda y tercera semana del mes de junio. Esta recolección de datos se termina la semana cuatro de junio.




La recolección de datos de la investigación de los accidentes de trabajo correspondiente al año 2015 y los meses correspondientes de enero a junio del año 2016, que se encuentran en las bases de registro físico en la empresa Transbio S.A.S se realiza durante la primera semana de julio. También se realiza inspección al SG-SST para identificar las actividades realizadas por el COPASST dentro de la empresa a los trabajadores.

Adicionalmente durante la primera semana de julio se realiza adecuación de objetivos específicos y de la metodología a realizar para la obtención de los datos en la identificación de los factores en estudio.

Durante la segunda semana de julio se realiza el procesamiento de datos de las investigaciones de los accidentes de trabajo del año 2015 y 2016 y se elabora y diseña la encuesta para realizar a los trabajadores finalizando esa misma semana.

En la cuarta semana del mes de julio se analizan y tabulan los resultados de las encuestas y se entrega informe al director del proyecto para su revisión.




En la primera semana del mes de agosto se entrega el último informe con resultados y cambios indicados por el director.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

**Tabla 1. Cronograma**

Actividades	JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recolección de información												
Recolección de datos												
Investigación previa acerca de los accidentes ocurridos año 2015												
Análisis de las investigaciones de los AT del año 2016												
Revisión al SG-SST para identificar las actividades realizadas por el COPASST												
Ajuste de objetivos y metodología												
Procesamiento de datos investigaciones AT												
Entrega primer avance												
Diseño de encuestas a aplicar y elección de población muestra												
Aplicación de encuestas												
Tabulación de encuestas												
Entrega segundo avance												
Análisis de información y resultados												
Entrega del informe final al director para revisión												
Ajustes al informe final												
Entrega del informe final para revisión												
Entrega investigación												

Tomado de: Elaboración propia.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## 9. RESULTADOS

### 9.1 ANALISIS DE ACCIDENTALIDAD DE LA EMPRESA DURANTE LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016.




A continuación se presenta un informe detallado de la accidentalidad en la empresa Transbio S.A.S:

En la siguiente tabla se puede visualizar comparativo por meses durante los años 2014, 2015 y 2016 haciendo relación de la cantidad de AT (accidentes de trabajo) con los días de incapacidad que se generaron y los incidentes ocurridos en los mismos períodos y su relación con actividades de cargue y descargue y/o operaciones de mantenimiento y adicionalmente un informe de la presencia de enfermedades laborales dentro de la empresa.

La estadística muestra que la accidentalidad en la empresa Transbio SAS ha afectado la operación en los últimos meses debido a la cantidad de días de incapacidad que se han generado causados por aumento en la severidad de los accidentes.

**Tabla 2. Estadísticas de ATEL**

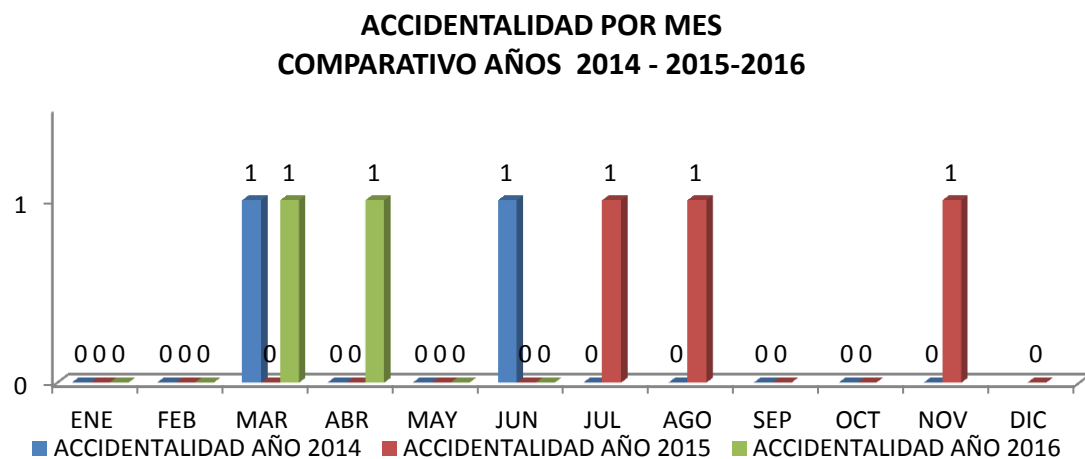
ESTADÍSTICAS DE ATEL						
AÑO	MES	ACCIDENTES	DIAS DE INCAPACIDAD	INCIDENTES EN VÍAS Y EN OPERACIONES DE CARGUE Y DESCARGUE	INCIDENTES EN OPERACIONES DE MTTO	LESIONES Y ENFERMEDADES DE TIPO LABORAL
<b>AÑO 2014</b>	ENE	0	0	0	0	0
	FEB	0	0	0	0	0
	MAR	0	0	0	0	0
	ABR	1	24	2	0	0
	MAY	0	31	0	0	0
	JUN	0	30	0	0	0
	JUL	1	22	0	0	0
	AGO	0	21	1	0	0
	SEP	0	0	0	0	0
	OCT	0	0	0	0	0
	NOV	0	0	0	0	0
	DIC	0	0	0	0	0

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




<b>AÑO 2015</b>	ENE	0	0	0	0	0
	FEB	0	0	0	0	0
	MAR	0	0	0	0	0
	ABR	0	0	0	0	0
	MAY	0	0	0	0	0
	JUN	0	0	0	0	0
	JUL	1	2	0	0	0
	AGO	1	25	0	0	0
	SEP	0	15	0	0	0
	OCT	0	7	0	0	0
	NOV	1	9	1	0	0
	DIC	0	31	0	0	0
<b>AÑO 2016</b>	ENE	0	31	0	0	0
	FEB	0	29	0	0	0
	MAR	1	50	1	0	0
	ABR	1	60	1	0	0
	MAY	0	62	0	0	0
	JUN	0	60	0	0	0

Tomado de: (Transbio SAS, 2016)

Gráfica 1. Accidentalidad por mes

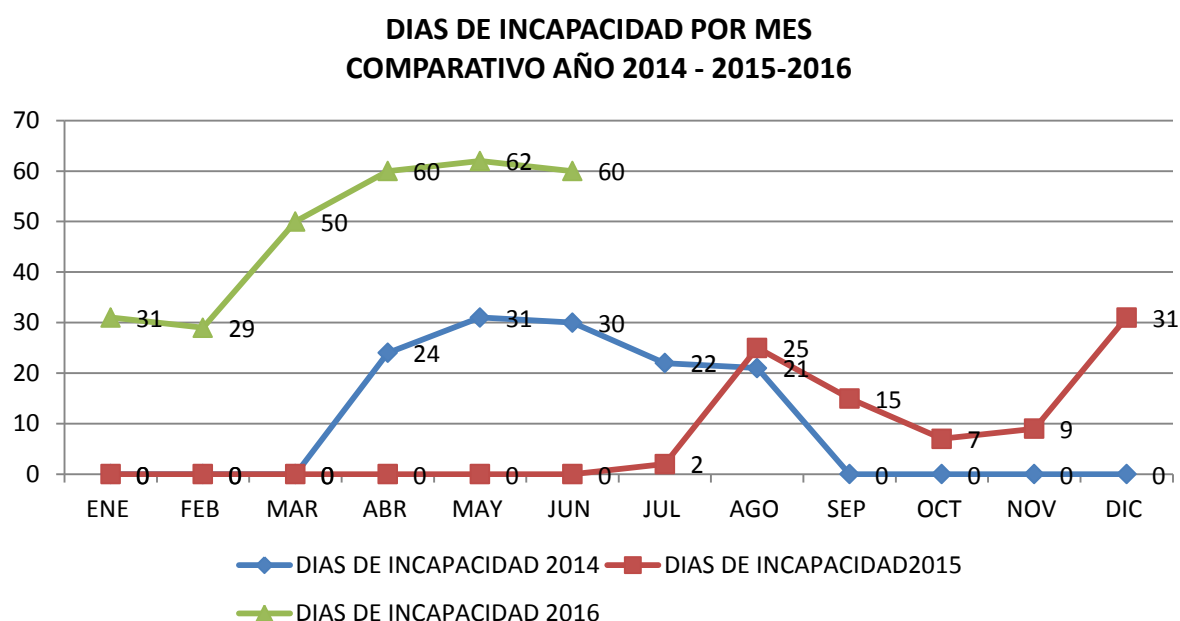


Tomado de: Elaboración propia

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	



En el año 2014 hubo 2 accidentes ocurridos en marzo y julio; en el año 2015 aumentó a 3 accidentes en los meses de julio, agosto y noviembre y en lo que va corrido del 2016 han ocurrido 2 accidentes en los meses de marzo y abril. Por lo que es evidente que no existe un aumento considerable pero si una leve tendencia a la alta.

**Gráfica 2. Días de Incapacidad por mes**






Tomado de: Elaboración propia

Al comparar los días de incapacidad por accidente o por mes se evidencia el aumento en la severidad de los mismos. En la gráfica se ve cómo las líneas de tendencia para el año 2016 (en verde) están muy por encima de los años 2014 y 2015.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

### Identificación de características de accidentes:




En la siguiente tabla 3, se encuentra información detallada de cada uno de los accidentes ocurridos desde el año 2014 a 30 de junio de 2016; se relacionan datos para su análisis como fecha, lugar, descripción del evento, si el trabajador tuvo lesiones o no, si generó incapacidad, los actos inseguros y las condiciones inseguras que tuvieron relación con el accidente, los cuales van generando datos para análisis.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

**Tabla 3. Descripción Accidentes**




No.	FECHA	DIA SEMANA	HORA	LUGAR	DESCRIPCIÓN	EVENTO CON / SIN LESIONES	DIAS DE INCAPACIDAD	CONDICIONES INSEGURAS	ACTOS INSEGUROS
AT1	04/04/14	Viernes	17:30	Puerto Berrio - Antioquia	Se toma curva con vehículo cargado, no se reduce la velocidad adecuada. Falla mecánica en quinta rueda del tráiler ocasiona volcamiento de tráiler y tanque.	SI	93	Reacción lenta Fatiga por carga o duración de tarea	Manejo a velocidad inadecuada
AT2	18/07/14	Viernes	08:55	Patio de operaciones	El Sr. Cesar Escorcia se encuentra realizando labor de mantenimiento a un vehículo y al manipular el muelle éste se descuelga golpeando su pierna izquierda.	SI	35	Herramientas y procedimientos inadecuados para la actividad	Mal manejo de problemas personales
AT3	23/07/15	jueves	11:50	Planta Chevron Medellín	Al descargar el producto en la planta chevron Medellín terminado el proceso procedió a alzar la manguera para escurrir y terminar de descargar el residuo que queda en la manguera, sintió un tirón doloroso en la espalda. No reportó ni tomó medidas. En el siguiente viaje actuó normal y volvió a sentir dolor. Esta vez más fuerte y permanente.	SI	45	Manguera muy pesada	levantamiento de carga (manguera)
AT4	24/08/15	lunes	20:00	Lavadero (Cartagena)	Al subirse al vehículo para moverlo el conductor se resbala ya que sus zapatos y el estribo estaban mojados, al caer se golpea la espalda	SI	4	Piso mojado	Ambiente de trabajo. Falta de atención No ojos en la tarea Falta de uso de EPP (botas de seguridad)



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

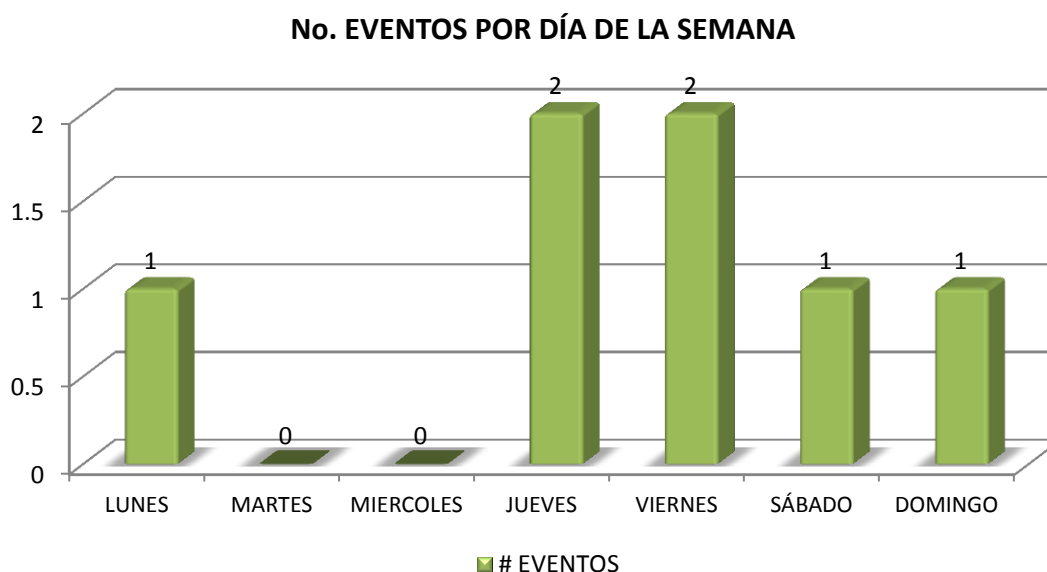
No.	FECHA	DIA SEMANA	HORA	LUGAR	DESCRIPCIÓN	EVENTO CON / SIN LESIONES	DIAS DE INCAPACIDAD	CONDICIONES INSEGURAS	ACTOS INSEGUROS
AT5	21/11/15	sábado	10:30	Km 5 +100m Vía Cisneros - Puerto Berrio	El día 21 de noviembre de 2015 a las 10:30 am el vehículo SJK692 conducido por el Sr. Jose Miguel Sánchez al tomar una curva en la vía Cisneros - Puerto Berrio perdió el control ocasionando el volcamiento del mismo. El vehículo queda totalmente sobre el costado izquierdo. El vehículo se dirigía desde Santa Marta hacia la ciudad de Medellín cargado con 10450 galones de B100 para entregar en la planta Terpel Medellín. El conductor inició ruta el 20/11/2015. La noche anterior condujo hasta las 2:15 am incumpliendo las normas de seguridad de la empresa, inició viaje a las 5:20 am, por lo que durmió menos de 3 horas.	SI	En curso (a 30 de junio 222 días)	Exceso de confianza Vehículo carga, curvas en la vía.	Manejo a velocidad inadecuada (56 km/h) Falta de atención a advertencias (señales de tránsito) Fatiga y Cansancio
AT6	13/03/16	domingo	05:30	Vía Río Ariguani y Ciénaga Km 78 + 750 m	El trabajador estaba conduciendo la mula por vía publica en La Gran Vía, un vehículo particular trata de sobre pasar otra mula en sentido contrario y el trabajador al esquivar el carro cae en la cuneta. El trabajador estaba conduciendo la mula por vía publica en la gran vía cerca Fundación, un vehículo particular trata de sobre pasar otra mula en sentido contrario y el trabajador al esquivar el carro cae en la cuneta, presenta traumatismos en cabeza y tórax, no refiere más lesiones.	SI	En curso (a 30 de junio 110 días)	Inseguridad en la vía (Tercero comete imprudencia)	Falta de pericia Rapidez en la toma de decisiones Evaluación del riesgo Manejo Defensivo
AT7	07/04/16	Jueves	11:30	Km 15 + 900m Vía Cisneros - Puerto Berrio	El conductor iba de Santa Marta para Medellín, salió a las 4:30 am aproximadamente. En el km 15 + 900mts sintió que el vehículo lo jaló para la derecha en una curva y él intentó halarlo a lo contrario ocurriendo el volcamiento del vehículo.	NO	0	Condiciones de la vía	Bajo tiempo de reacción Falta de atención Manejo Defensivo

Tomado de: Elaboración propia.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

## Cantidad de eventos por día de la semana




**Gráfica 3. Eventos por día de la semana**



Tomado de: Elaboración propia

La gráfica anterior muestra que el 57% de los accidentes, de los años 2014 a lo corrido del 2016, ocurren los fines de semana, es decir, entre viernes y domingo. Al conocer las causas de estos accidentes se encuentra relación con cansancio, problemas familiares, alcohol, trasnocho, deseo de estar en casa, mayor tráfico, entre otros aspectos.

A todos los conductores se les realiza prueba de alcohol antes de salir a viaje. La sensibilización sobre las consecuencias de la conducción bajo los efectos del alcohol son constantes y no se han presentado casos de pruebas positivas. Sin embargo, estas pruebas son realizadas al salir pero hay rutas de 2 y 3 días en las que no se realiza control posterior durante todo el recorrido pues se encuentran fuera del perímetro de verificación de la empresa.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

## Cantidad de eventos por hora del día

Gráfica 4. Eventos por hora del día



Tomado de: Elaboración propia

Siempre se ha pensado que las primeras horas del día y después del almuerzo son los momentos con mayor probabilidad de accidentarse y en los que se presenta con mayor frecuencia el microsueño. Pero en los casos presentados, en la tabla de descripción de los accidentes, solo el 14% (lo que equivale a 1 accidente) ocurrió en las primeras 2 horas de trabajo. Por el contrario, el 57% de la totalidad de accidentes desde el 2014, ocurrieron entre las 8:00 am y 12m; teniendo en cuenta que los conductores acostumbran a almorzar después de 1:00pm, ésta teoría no aplica. Lo que nos lleva a pensar que, el calor, el hambre y el cansancio de la jornada realizada podrían afectar la concentración y pericia de los conductores.

Además, es importante atender el tema de las pausas activas, si un empleado inicia labores a las 4:00 am, es muy probable que pasadas las 8:00am, si no ha realizado pausas activas se encuentre agotado y realizando sus tareas de manera monótona por lo que su nivel de concentración y reacción disminuye. Las pausas activas son responsabilidad del empleado, sobre todo para el caso de los conductores.


	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

El caso del accidente con mayor incapacidad, ocurrido el 21 de noviembre de 2015, por ejemplo, ocurrió a las 10:30am. Este accidente es atribuido al incumplimiento de normas de seguridad establecidas por la empresa por parte del empleado, al manejar hasta las 2:15am, durmiendo menos de 3 horas e iniciar viaje a las 5 am. Es evidente que el conductor no descansó el tiempo adecuado faltando al principio de autocuidado, forzando su cuerpo y mente al exceso de trabajo.

## 9.2. REVISION ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST DE LA EMPRESA




Se realiza una revisión de las actividades de capacitación y entrenamiento incluidas dentro del Plan Anual de Trabajo de la empresa de este año 2016 y se observa que se realizaron capacitaciones del SG en los meses de enero, febrero, marzo y abril; capacitación de entrenamiento en alturas en los meses de enero, marzo y abril; entrenamiento en manejo defensivo en el mes de abril. Adicionalmente otras capacitaciones relacionadas con tema de indicadores.

**Tabla 4. Plan de Trabajo Anual**

<div><div>TransBio S.A.S. NIT: 900410280-1</div></div>		PROCESO DE APOYO												Código: PA-SSTA-HLG-U2 / Fecha: 30/12/2015												
		PLAN DE TRABAJO ANUAL SSTA												Versión: 02 Página 1 de 1												
CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		ACTIVIDAD	OBJETIVO SSTA						FRECUENCIA	RESPONSABLE	AÑO 2016															
			CL	DE	UE	MFG	IA	RE			PO	ATEL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
		Capacitaciones	X				X	X	X	X	Durante el año	Coord. SIG		1		1		1								
		Entrenamiento en alturas	X					X	X	X	Durante el año	Coord. SIG		1			1	1								
		Entrenamiento en manejo defensivo	X					X	X	X	Durante el año	Coord. SIG					1									
		Entrenamiento en transporte	X					X	X	X	Durante el año	Coord. SIG														
		Diligenciar Indicadores (cobertura, eficacia)								X	Mensual	Coord. SIG		1		1	1									
Análisis de indicadores del Programa								X	Cuatrimestral	Coord. SIG					1											




Tomado de: (Transbio SAS, 2016)

Al realizar la revisión detallada de las actividades de capacitación, del año 2015, incluidas en el Plan anual de Trabajo de la empresa, Plan Integral de Formación, se muestran en la siguiente tabla las capacitaciones programadas, los temas relacionados tendientes a fortalecer actitudes frente al riesgo, a la salud y a fomentar estilos de vida saludables, las capacitaciones ejecutadas efectivamente, el alcance de ellas y los objetivos.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**Tabla 5. Capacitaciones 2015**

<b>Tema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Alcance</b>	<b>Temario</b>	<b>Progra mada</b>	<b>Ejecut ada</b>
<b>Manejo Defensivo</b>	-Conocer los conceptos y las técnicas básicas de conducción defensiva -Aprender a reconocer los peligros que se presentan en la vía -Reconocer los efectos de los distintos estados de ánimo en la conducción -Saber detectar y evitar los errores de manejo más comunes.	Todos los conductores serán capacitados	-Actitud en la conducción -Causas de colisiones -Cinco hábitos de la visión -Distancias entre vehículos -Fatiga	1	1
<b>Buenos hábitos de los conductores</b>	-concientizar sobre los buenos hábitos en la conducción	Conductores y demás trabajadores	-Inteligencia vial -Imprudencias	1	1
<b>Manejo del Estrés y Técnicas de Relajación</b>	-Revisar diferentes alternativas para mejorar la calidad de vida de los empleados y evitar con esto los posibles trastornos de salud que el estrés les pudiera causar. -De igual forma propiciar un cambio de actitud frente y hacia los problemas que se nos presentan en lo familiar y laboral, a través de la revisión de situaciones y casos de éxito.	Todos los empleados serán capacitados	-Definición de estrés, consecuencias, medidas para el control. -Cómo manejar el estrés -Técnicas de prevención	1	1
<b>Estilos de Vida Saludable</b>	-Promover el autocuidado y hábitos de vida que protejan la salud y mejorar estilos de vida.	Todos los empleados serán capacitados	-Uso y efectos de consumo de alcohol y drogas -Alimentación saludable -Exámenes médicos regulares de prevención	1	1
<b>Seguridad vial</b>	-Reforzar los conocimientos en manejo defensivo, seguridad vial. --Recordar conceptos y buenos hábitos de conducción.	Aplica a todos los conductores. PESV, Manual del Conductor	-Causas de colisiones, estadísticas locales distancias entre vehículos, decisiones efectivas en la conducción.	1	1
<b>Alteraciones asociadas a la nutrición (Desnutrición)</b>	-Dar a conocer las causas y consecuencias que genera la desnutrición, talla baja	Todos los empleados serán capacitados	-Concepto de nutrición Grupos básico de alimentos Beneficios saludables del	1	1

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




<b>y Obesidad)</b>	y obesidad en los seres humanos.		ejercicio -Problemas de la mala nutrición -Concepto de obesidad, anorexia -Definición de la bulimia Consejos preventivos		
<b>Cansancio y fatiga</b>	-Prevenir la presencia de cansancio y fatiga durante las actividades.	Todos los conductores que puedan en algún momento laborar en estas condiciones	-Técnicas de relajación -Síntomas y signos de fatiga laboral -Definición de estrés, consecuencias, medidas para el control de la fatiga laboral y causas. -Cómo manejar el estrés Técnicas de prevención	1	1

Tomado de: Elaboración propia

Al realizar la revisión de las actividades de capacitación, de los meses corridos del año 2016, incluidas en el Plan anual de Trabajo de la empresa, Plan Integral de Formación, se muestran en la siguiente tabla las capacitaciones programadas, los temas relacionados tendientes a fortalecer actitudes frente al riesgo, a la salud y a fomentar estilos de vida saludables, las capacitaciones ejecutadas efectivamente, el alcance de ellas y los objetivos.

**Tabla 6. Capacitaciones 2016**

Tema	Objetivos	Alcance	Temario	Progra mada	Ejecut ada
<b>Manejo Defensivo</b>	-Conocer los conceptos y las técnicas básicas de conducción defensiva -Aprender a reconocer los peligros que se presentan en la vía -Reconocer los efectos de los distintos estados de ánimo en la conducción -Saber detectar y evitar los errores de manejo más comunes.	Todos los conductores serán capacitados	-Actitud en la conducción -Causas de colisiones -Cinco hábitos de la visión -Distancias entre vehículos -Fatiga	1	1
<b>Charla sobre uso de alcohol y drogas</b>	-Evitar el consumo de alcohol y drogas. -Concientizar sobre las consecuencias de la conducción bajo los efectos de estas sustancias	Conductores y demás trabajadores	-Consecuencia -Efectos sobre el organismo -Reflejos	2	2
<b>Buenos hábitos de los conductores</b>	-Concientizar sobre los buenos hábitos en la conducción	Conductores y demás trabajadores	-Inteligencia vial -Imprudencias	1	1

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

<b>Prevención del Riesgo Público - Manejo de Incidentes</b>	Prevenir este tipo de riesgo y saber cómo actuar en caso que se presenten.	todos los empleados serán capacitados	-Qué es riesgo público. Componentes del riesgo público. -Situación del entorno social, laboral y familiar. -Cómo actuar ante amenazas, robo, atraco, agresión física y verbal.	1	1
<b>Manejo del Estrés y Técnicas de Relajación</b>	Revisar diferentes alternativas para mejorar la calidad de vida de los empleados y evitar con esto los posibles trastornos de salud que el estrés les pudiera causar. De igual forma propiciar un cambio de actitud y un frente hacia los problemas que se nos presentan en lo familiar y laboral, a través de la revisión de situaciones y casos de éxito.	Todos los empleados serán capacitados	-Definición de estrés, consecuencias, medidas para el control. - Cómo manejar el estrés Técnicas de prevención	1	1
<b>Estilos de Vida Saludable</b>	-Promover buenos hábitos de vida que protejan la salud y mejorar estilos de vida.	Todos los empleados serán capacitados	-Uso y efectos de consumo de alcohol y drogas Alimentación saludable -Exámenes médicos regulares de prevención	1	1




Tomado de: Elaboración propia

### 9.3. CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS DURANTE LO CORRIDO DEL AÑO 2016

Las causas básicas definidas, posterior al análisis, de los AT ocurridos en lo corrido del año 2016 se pueden diferenciar en:

- Factores personales, los cuales tienen relación con falta de pericia, habilidad adquirida en rapidez y toma de decisiones para actuar prontamente. También se atribuye a falta de habilidad en manejo defensivo y evaluación de la situación de riesgo de ese momento crítico de la presencia del peligro. Adicionalmente se presenta falta de atención o poca concentración en la conducción asertiva, tarea que se realiza en ese momento.
- Factores de trabajo: dentro de ellos se tiene en cuenta que las condiciones de estructura de la vía están alteradas y adicionalmente actúa un tercero cometiendo imprudencia aumentando la condición insegura.



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

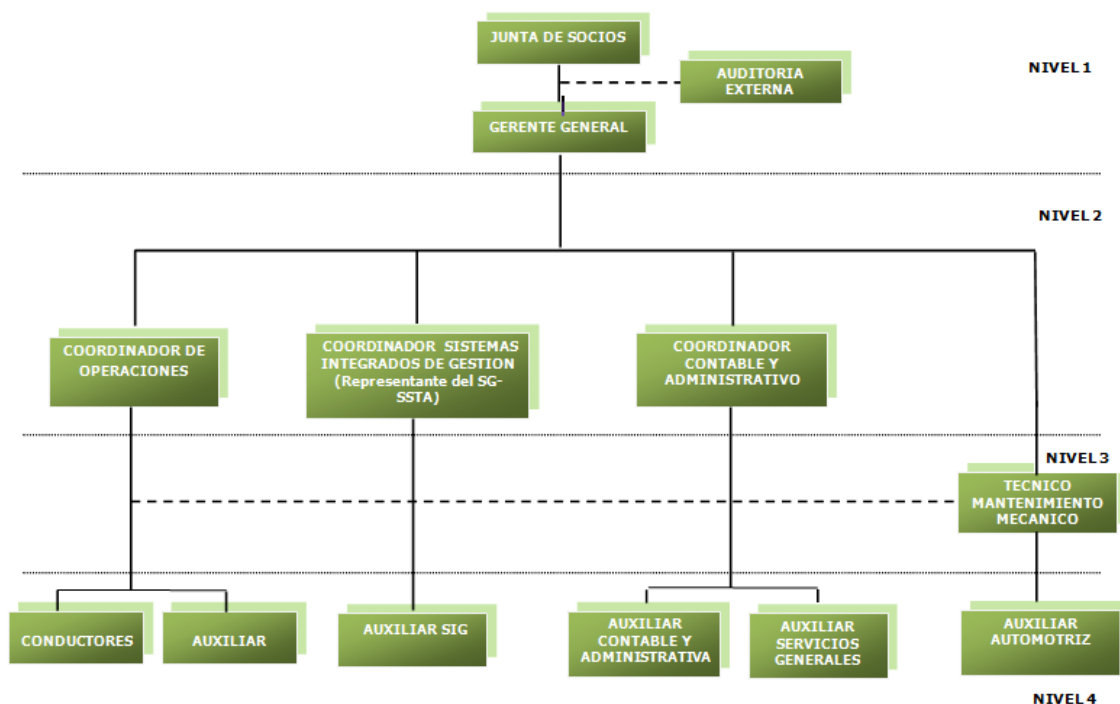
## 10. ANALISIS DE RESULTADOS

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de TRANSBIO S.A.S se divide en 4 niveles:

Nivel 1: Nivel Directivo; Nivel 2: Nivel de Coordinadores; Nivel 3: Nivel Técnico; Nivel 4: Nivel Operativo.

Para este análisis se realizará enfoque a los conductores que se encuentran en el Nivel Operativo.






Tomado de (Transbio SAS, 2016)

### RECURSO HUMANO

La empresa Transbio SAS cuenta con 36 empleados de los cuales 25 son conductores, siendo éste el cargo crítico por la cantidad de empleados, por su nivel de riesgo y por tener los mayores requisitos frente al cliente y a la



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

normatividad. Es por esto que en ellos se centra un alto porcentaje de las actividades y los recursos de la empresa.

En términos generales, el personal está distribuido así:

AREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Área Administrativa	1	3	4
Área Operativa:	28	4	32
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>

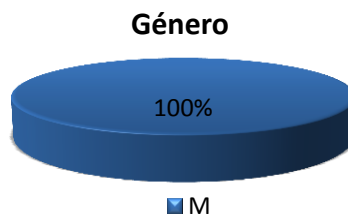
Para este proyecto se aplican encuestas a nuestra población objetivo, los conductores, es decir 25 encuestas, posteriormente se llevan los resultados a tabulación en Microsoft Excel y en ellos se obtiene la siguiente información:

## 10.1 PERFIL SOCIODEMOGRAFICO




### 10.1.1. Género

Esta es una variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades: mujer u hombre. La diferencia entre ambos es fácilmente reconocible y se encuentra en los genitales y el aparato reproductor.

La población estudiada se encuentra conformada en un 100% por individuos de sexo masculino, todos ellos conductores de vehículo articulado.



Las prácticas del autocuidado por géneros, en la cultura actual, han tenido muchos errores de interpretación lo que ha generado diferentes formas de autocuidado individual. La mujer ha sido más orientada hacia el cuidado, mientras

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

que al hombre se le ha orientado más hacia el trabajo y ser cuidado por su pareja o familia.

### 10.1.2. Estado Civil

El 52% de los conductores evaluados manifiestan ser casados lo que corresponde a 13 personas, el 38% están en unión libre y no se hallan conductores solteros. La importancia de evaluar esta variable, se basa en que la población casada tiende a ser más productiva en su trabajo; su compromiso es mayor gracias a la estabilidad que ofrecen los círculos familiares de apoyo, sin esto implicar que los trabajadores con diferente estado civil no cumplan con estas características. A su vez puede generar un sentido de ser necesitado por su familia, pareja e hijos, lo cual influye en la forma de actuar frente a una situación que requiera cuidarse a sí mismo o reaccionar ante un peligro.



Así mismo, es primordial que la empresa conozca los aspectos familiares del trabajador, pues éstas pueden influenciar el comportamiento, actitud y ejercicio del colaborador al ejecutar las tareas asignadas.



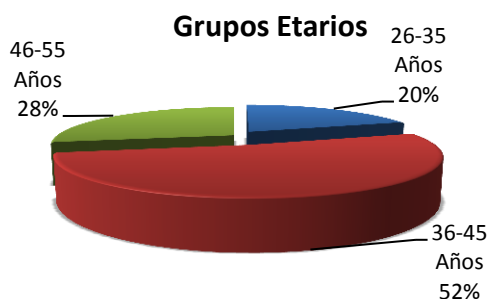
### 10.1.3. Grupos etarios

Al analizar los grupos etarios en la población evaluada se encuentra que 13 conductores están dentro de los 36 y 45 años lo que representa el 52%, el 28% entre 46 y 55 años y 20% lo que equivale a 5 conductores tienen entre 26 y 35 años. No se cuenta con conductores entre los 18 y 25 años y esto se puede deber a los requisitos de experiencia mínima en años para su contratación.

EDADES	Cant.	Porc.
Entre 18-25 años	0	0%
Entre 26-35 Años	5	20%
Entre 36-45 Años	13	52%

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

<b>Entre 46-55 Años</b>	<b>7</b>	<b>28%</b>
<b>Totales</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>






Gran parte de los conductores de la empresa se encuentran en el rango de edad entre los 36-45 años.

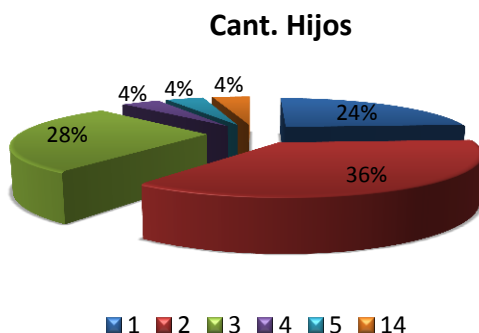
Esta etapa es llamada Mediana Edad o edad dorada, y a ella es atribuida gran cantidad de ventajas como mayor auge cognitivo, mejor control de emociones, mejor transmisión de valores, conocimientos y culturas. (M., 2014)

#### 10.1.4. Cantidad de hijos

El 88% de los conductores tiene entre 1 y 3 hijos, el promedio normal de las familias actuales en el país. Se tiene un caso de un conductor con 14 hijos.

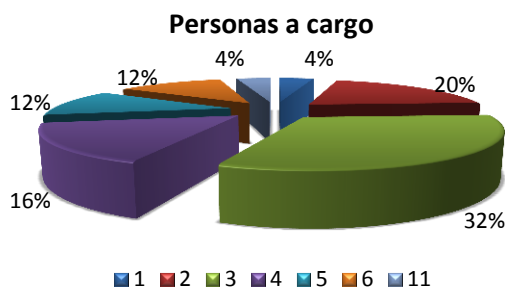
Etiquetas de fila	Cant.	Porcentaje
<b>1 Hijo</b>	6	24%
<b>2 Hijos</b>	9	36%
<b>3 Hijos</b>	7	28%
<b>4 Hijos</b>	1	4%
<b>5 Hijos</b>	1	4%
<b>14 Hijos</b>	1	4%
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	



#### 10.1.5. Personas a cargo




Esta variable es evaluada para analizar el nivel de responsabilidad de los conductores con otras personas de sus familias; y por los datos recolectados se puede concluir que un alto porcentaje de las esposas de los conductores son amas de casa por lo que ellos son el único sustento económico en sus hogares.



El número de personas a cargo y el número de hijos van en estrecha relación con el estado civil del ser humano y su sentido de familiaridad. Son aspectos importantes que reflejan que los conductores poseen vínculos familiares fuertes que son insumo importante para la adopción de conductas tendientes a mejorar estilo de vida, salud y actividades de autocuidado.

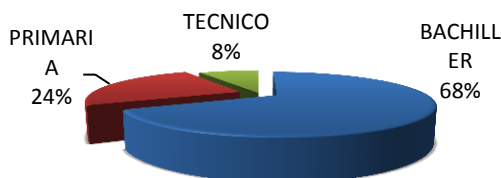
#### 10.1.6. Nivel de Escolaridad

Dentro del perfil del cargo conductor, el nivel de formación mínima requerida es básica primaria, debido a que esta profesión es históricamente empírica. Sin embargo, cada día existen más controles y requerimientos y con la implementación del Sistema de Gestión y ayuda del Sena se ha logrado certificar por competencias a algunos conductores. Hasta la fecha el 68% de los

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

conductores es bachiller, el 24% terminó la primaria (dentro de los cuales algunos hicieron 1 y 2 grados de secundaria) y sólo el 8% es técnico.

**Nivel de Escolaridad**



El nivel de escolaridad, visto como nivel de conocimiento, puede determinar en gran parte la adopción de prácticas saludables, pues permiten a las personas tomar decisiones informadas y optar por prácticas saludables o de riesgo, frente al cuidado de su salud. (Ministerio de la Protección social, 2009)

#### 10.1.7. Tipo de contrato




La empresa maneja dos tipos de contrato, el fijo a 3 meses y el indefinido. Los conductores ingresan con contrato fijo y al llegar al año, dependiendo de su desempeño se realiza el paso a contrato indefinido.

El 68% de los contratos es indefinido lo que equivale a 17 conductores y los 8 restantes tienen contrato fijo correspondiente al 32%.

**Tipo de Contrato**



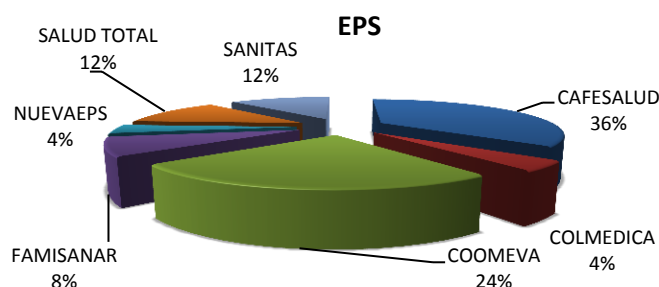
El sentimiento de seguridad laboral puede estar influenciado por varios factores, uno de ellos es la generación de confianza y tranquilidad frente a determinadas situaciones que impliquen esfuerzo, y en este caso sería una influencia negativa. Por tanto es importante generar además de seguridad laboral, sentido de pertenencia y compromiso por la empresa y por el trabajo, para generar un proceso de mejora continuo tendiente a reforzar ese compromiso.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

### 10.1.8. Seguridad Social

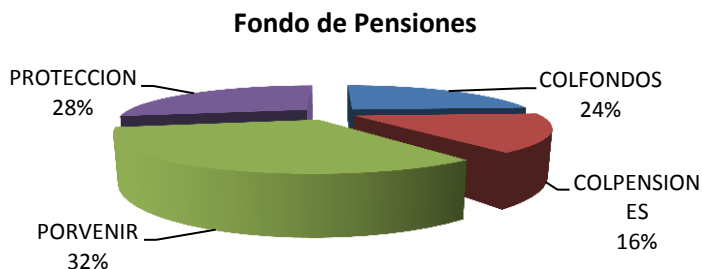
Toda la planta de personal se encuentra afiliada a la ARL Colmena Seguros.



La EPS, fondo de pensiones y fondo de cesantías es a elección de cada empleado.



Este aspecto es muy importante porque en él confluyen varios aspectos básicos como son recursos físicos, económicos, políticos y sociales; pues según (Ministerio de la Protección social, 2009) para optar por prácticas saludables hay que disponer de un mínimo de recursos físicos como la infraestructura sanitaria, no son patrimonio exclusivo de la persona, ni de un sector en particular, sino que requieren compromisos intersectoriales y sociales.

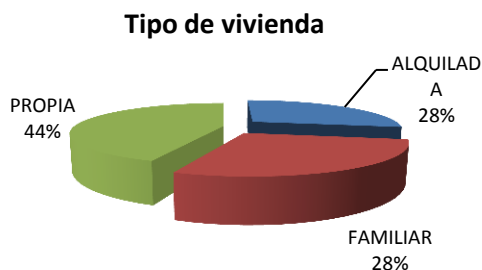
Y en este aspecto recobra aún más importancia el Sistema General de Seguridad y Salud en Colombia, pues para el autocuidado es necesario, tanto el respaldo político a las acciones gubernamentales y ciudadanas, como el establecimiento de políticas públicas saludables, con el fin de garantizar a personas y comunidades un marco legal que apoye los esfuerzos en pro del desarrollo y, por ende, del cuidado de su salud. (Ministerio de la Protección social, 2009)



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

#### 10.1.9. Tipo de Vivienda

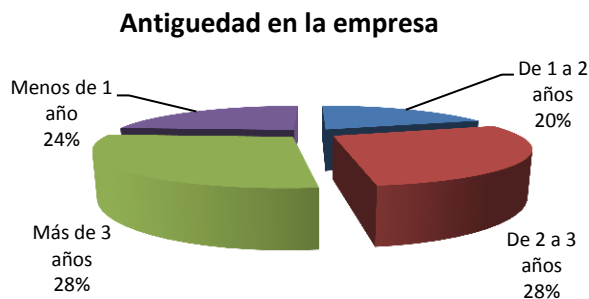
El 44% de los conductores tienen casa propia (11 conductores), el personal restante está dividido entre casa familiar y alquilada.






Este aspecto refleja, además de responsabilidad y estabilidad, una tendencia a obtener y alcanzar seguridad en adquirir vivienda propia, lo cual es una gran característica de la población trabajadora. Refleja su cultura, el querer lo propio.

#### 10.1.10 Antigüedad en la empresa

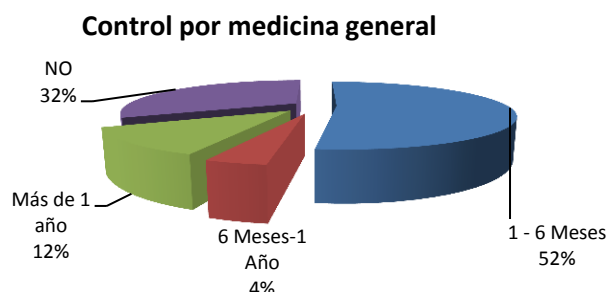
Transbio es una empresa fundada a mediados del año 2011 y ha crecido año tras año. Solo en el año 2015 su planta de personal subió de 26 a 35 empleados, es por esto que se puede ver en la siguiente gráfica una distribución casi que igual para cada opción. Sin embargo, los conductores que iniciaron en el año 2011 fueron 7, de los cuales aún permanecen 4.



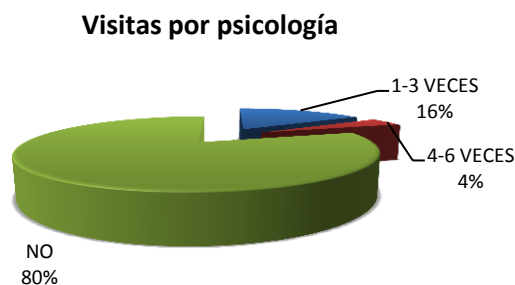
La antigüedad en la empresa es un factor importante para generar sentido de pertenencia y buen entorno laboral, el conocer la historia, los orígenes de la empresa y ser partícipe de ella refuerzan estos sentimientos. Factores que posteriormente son claves para un proceso de apoyo dentro de las actividades de la empresa, pues van a generar interés dentro del Talento Humano.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	
	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

### 10.1.11 Hábitos de salud






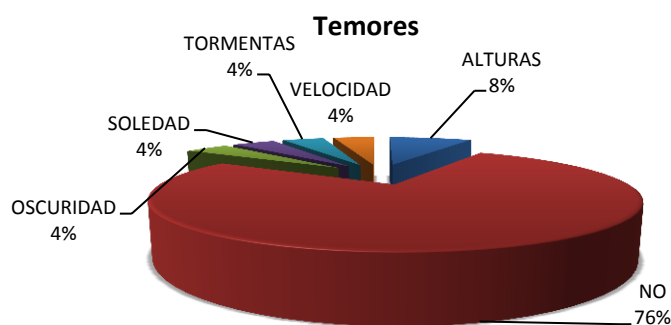
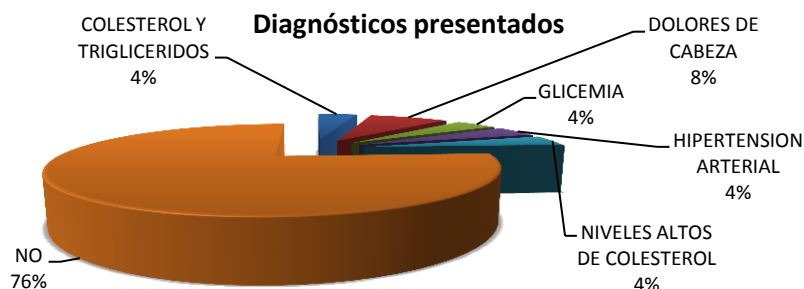
Como se refleja en la gráfica, el 52% de los conductores visitó al médico general en su servicio de salud en los últimos 6 meses. En este aspecto es muy importante realizar seguimiento con un Plan de Vigilancia Epidemiológica (PVE) dentro de la empresa y que forme parte activa dentro del SG-SST. Su seguimiento es importante dentro del desarrollo de las actividades tendientes a mejorar la conducta del autocuidado dentro de la población de conductores.



Las visitas por Psicología son parte fundamental dentro de la construcción de una cultura y conducta del autocuidado, más aún en la población masculina influenciada por modelos culturales que tienden a alejarlo de esta rama del comportamiento humano. Por tanto dentro de la propuesta generada de la investigación cobra gran importancia las actividades constantes del Comité de Convivencia Laboral para lograr incluirlas dentro del proceso de Plan de Apoyo de las capacitaciones de la empresa con una mayor regularidad y se logren crear buenos hábitos de comportamiento, hasta que genere confianza y aceptación dentro de la población de conductores.



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009		
			Fecha de versión: 28-Sep-2012	






Los diagnósticos generados de las visitas médicas y psicológicas deben formar parte de los datos del PVE de la empresa y servir de insumo para la programación de las actividades de capacitación del Plan de Formación, tendientes a mejorar no solamente la salud de los conductores, sino al fomento de la cultura del autocuidado en ellos.

Adicionalmente, es muy importante que cada conductor sea conocedor de su estado de salud e indague sobre él al médico para que forme parte activa dentro de su tratamiento, prevención y promoción de un buen estado de salud.

#### 10.1.12 Hábitos de vida saludable

Las evaluaciones que se desarrollan a continuación pertenecen a comportamientos intrínsecos de cada uno de los conductores evaluados y conforman los Estilos de vida, posterior a su análisis se conoce si son saludables o no y en qué porcentaje.

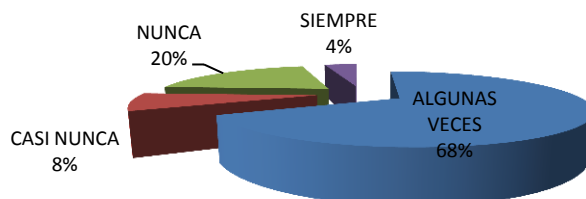
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012



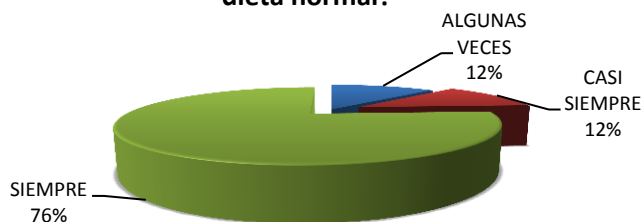
**¿Fuma?**






**¿Consume algún tipo de licor?**

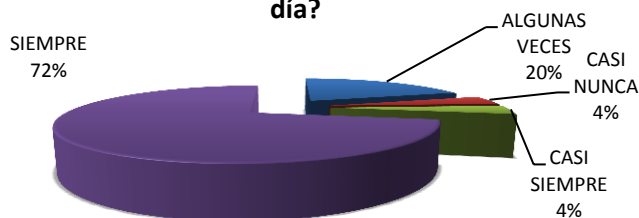


**¿Consume alimentos saludables en su dieta normal?**

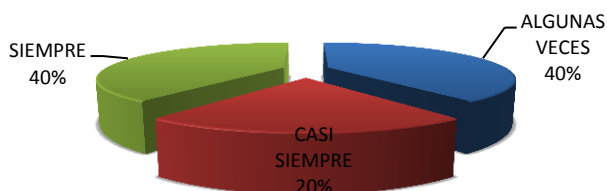


	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009		

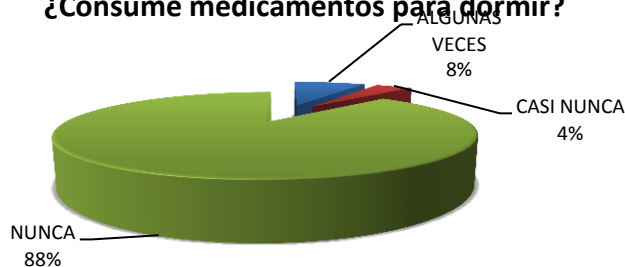
**¿Consume por lo menos 6 vasos de agua al día?**



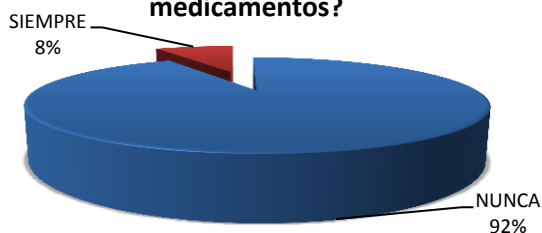
**¿Su periodo de sueño diario es por lo menos de 5 horas cada noche?**






**¿Consume medicamentos para dormir?**



**¿Avisa a la empresa el consumo de esos medicamentos?**



Según (Aguila, 2012) los estilos de vida saludable son “comportamientos” que mejoran o crean riesgos para la salud. Por tanto los estilos de vida saludable están asociados con patrones de consumo del individuo en su alimentación, de tabaco,

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

así como con el desarrollo o no de actividad física, los riesgos del ocio y el riesgo ocupacional. Los cuales a su vez son considerados factores de riesgo o de protección dependiendo del comportamiento.

Por tanto estos datos de los estilos de vida saludable conforman una base de datos importante para el inicio del cambio de estilos de vida dentro de los conductores de la empresa.

## 10.2. FACTORES PSICOSOCIALES

Los Factores Psicosociales, a nivel laboral, han ganado en importancia desde la Resolución 2646 del 2008, en la cual “se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Con esta norma se han venido realizando actividades tendientes a ese objetivo, más sin embargo permanecen enfocadas hacia el efecto que produce el estrés psicosocial en los trabajadores.




Según el artículo 5, del Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008, los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En este estudio se realiza una evaluación de algunos factores psicosociales intra y extralaborales, se hace con el fin de conocer su comportamiento dentro de la población en estudio y con el objeto de interrelacionarlos con otros factores para determinar algún grado de influencia en el comportamiento de los conductores dentro y fuera de la empresa.

### 10.2.1 FACTORES EXTRA LABORALES

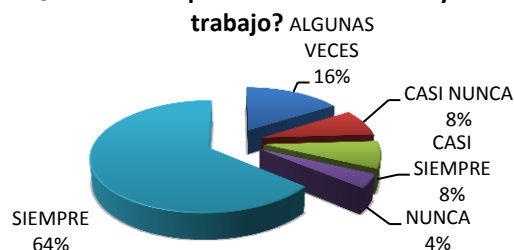
Las respuestas a las preguntas número 23 a la número 35 están relacionadas con varias condiciones de la zona donde vive el conductor.

Estas respuestas se suman a los factores extralaborales que conforman datos de necesidades básicas individuales y familiares de cada conductor. Su conocimiento es vital dentro de la organización y según la Res. 2646 de 2008 puede ser

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

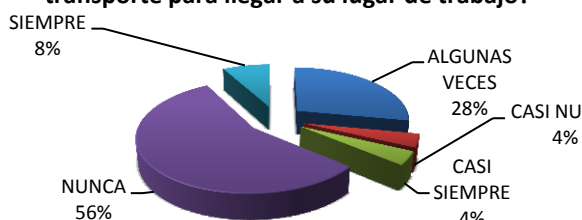
utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador, pues son parte fundamental del ser humano.

**23. ¿Es fácil transportarse entre su casa y el trabajo?**



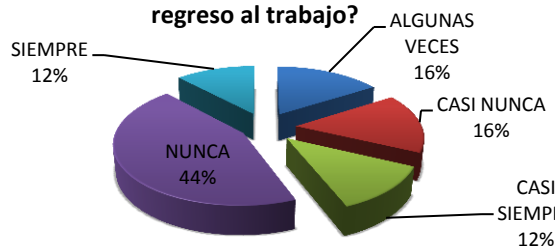
Etiquetas de fila	Cuenta de 23
ALGUNAS VECES	4
CASI NUNCA	2
CASI SIEMPRE	2
NUNCA	1
SIEMPRE	16
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**24. ¿Tiene que tomar varios medios de transporte para llegar a su lugar de trabajo?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 24
ALGUNAS VECES	7
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	14
SIEMPRE	2
<b>Total general</b>	<b>25</b>

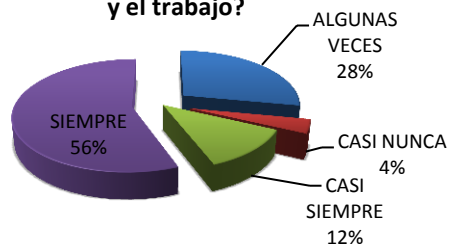
**25. ¿Pasa mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 25
ALGUNAS VECES	4
CASI NUNCA	4
CASI SIEMPRE	3
NUNCA	11
SIEMPRE	3
<b>Total general</b>	<b>25</b>

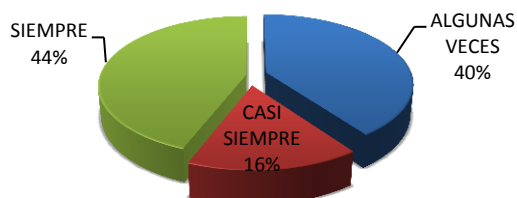
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso:	Fecha de emisión:	Fecha de versión:	
	Investigación	16-Jun-2009	28-Sep-2012	

**26. ¿Se transporta cómodamente entre su casa y el trabajo?**



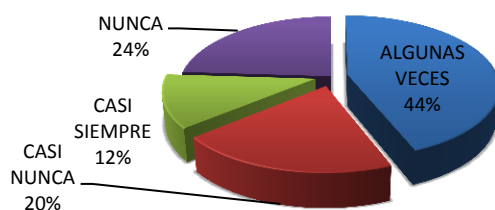
Etiquetas de fila	Cuenta de 26
ALGUNAS VECES	7
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	14
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**27. ¿La zona donde vive es segura?**



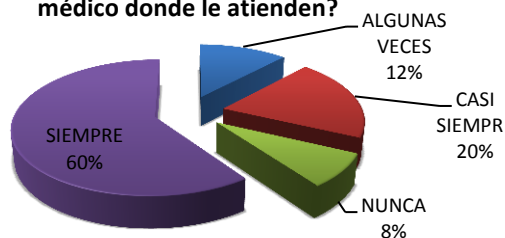
Etiquetas de fila	Cuenta de 27
ALGUNAS VECES	10
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	11
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**28. ¿En la zona donde vive se presentan hurto y mucha delincuencia?**





Etiquetas de fila	Cuenta de 28
ALGUNAS VECES	11
CASI NUNCA	5
CASI SIEMPRE	3
NUNCA	6
<b>Total general</b>	<b>25</b>

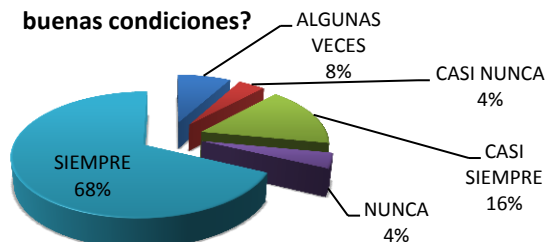
**29. ¿Desde donde vive le es fácil llegar al centro médico donde le atienden?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 29
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	5
NUNCA	2
SIEMPRE	15
<b>Total general</b>	<b>25</b>

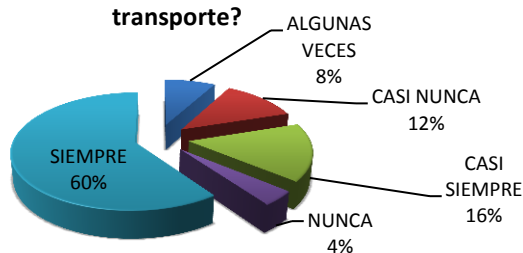
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	

**30. ¿Cerca de su vivienda las vías están en buenas condiciones?**



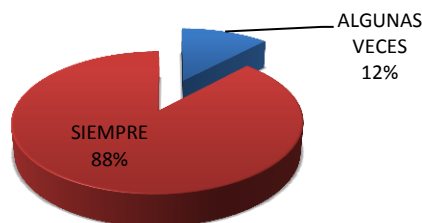
Etiquetas de fila	Cuenta de 30
ALGUNAS VECES	2
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	4
NUNCA	1
SIEMPRE	17
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**31. ¿Cerca de su vivienda encuentra fácilmente transporte?**



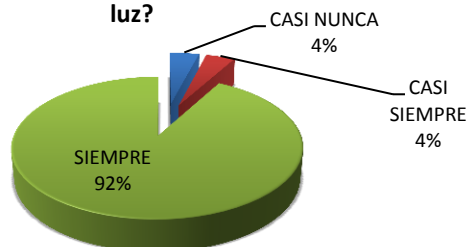
Etiquetas de fila	Cuenta de 31
ALGUNAS VECES	2
CASI NUNCA	3
CASI SIEMPRE	4
NUNCA	1
SIEMPRE	15
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**32. ¿Las condiciones de su vivienda son buenas?**





Etiquetas de fila	Cuenta de 32
ALGUNAS VECES	3
SIEMPRE	22
<b>Total general</b>	<b>25</b>

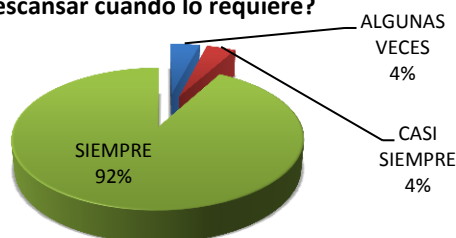
**33. ¿En su vivienda hay servicio de agua y luz?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 33
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	23
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	
	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**34. ¿Las condiciones de su vivienda le permiten descansar cuando lo requiere?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 34
ALGUNAS VECES	1
CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	23
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**35. ¿Las condiciones de su vivienda le permiten sentirse cómodo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 35
ALGUNAS VECES	1
SIEMPRE	24
<b>Total general</b>	<b>25</b>



El bloque de preguntas y respuestas relacionado hasta el numeral 35 dio información de factores psicosociales extralaborales, como son el transporte de la casa al trabajo y viceversa y de las condiciones básicas de sus viviendas.

Estos factores son importantes porque influyen notablemente en el comportamiento y desempeño en el trabajo, pues todos ellos forman parte de las necesidades fisiológicas básicas de todo ser humano como son la tranquilidad, refugio, seguridad y satisfacción natural del trabajador y de sus familias.

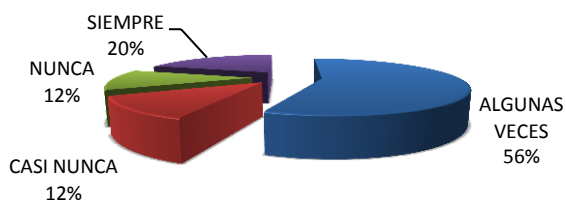
## ASPECTOS FUERA DEL TRABAJO

Las siguientes gráficas corresponden a las preguntas relacionadas con la vida del conductor fuera del trabajo, conforman las preguntas 36 a la número 53.



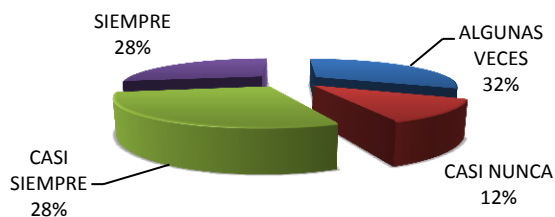
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

### 36. ¿Le queda tiempo para actividades de recreación?



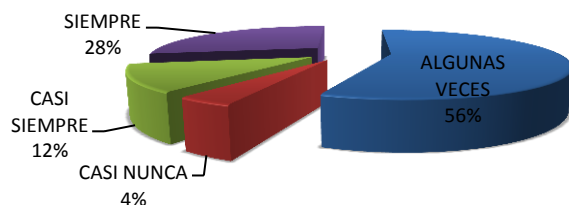
Etiquetas de fila	Cuenta de 36
ALGUNAS VECES	14
CASI NUNCA	3
NUNCA	3
SIEMPRE	5
<b>Total general</b>	<b>25</b>

### 37. ¿Fuera del trabajo, tiene tiempo suficiente para descansar?



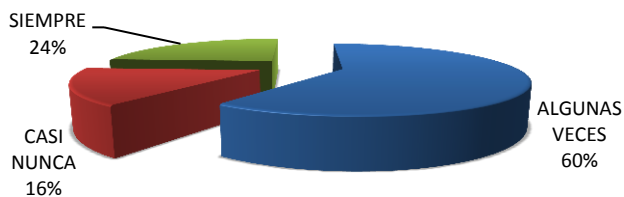
Etiquetas de fila	Cuenta de 37
ALGUNAS VECES	8
CASI NUNCA	3
CASI SIEMPRE	7
SIEMPRE	7
<b>Total general</b>	<b>25</b>

### 38. ¿Tiene tiempo para atender sus asuntos personales y del hogar?






Etiquetas de fila	Cuenta de 38
ALGUNAS VECES	14
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	7
<b>Total general</b>	<b>25</b>

### 39. ¿Tiene tiempo para compartir con su familia o amigos?

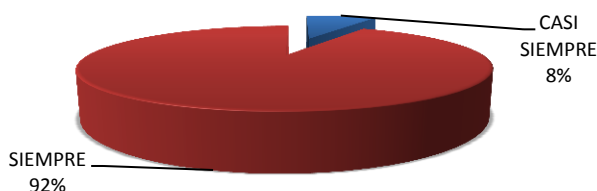


Etiquetas de fila	Cuenta de 39
ALGUNAS VECES	15
CASI NUNCA	4
SIEMPRE	6
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009		
			Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Los espacios, momentos y lugares en los cuales los conductores pueden realizar actividades de recreación y descanso son importantes para la promoción de estilos de vida saludable y de la salud. Es importante dentro de las actividades a proponer, tener en cuenta cómo pueden optimizar y darle calidad al tiempo que se comparte en familia o en recreación.

**40. ¿Tiene buena comunicación con las personas cercanas?**

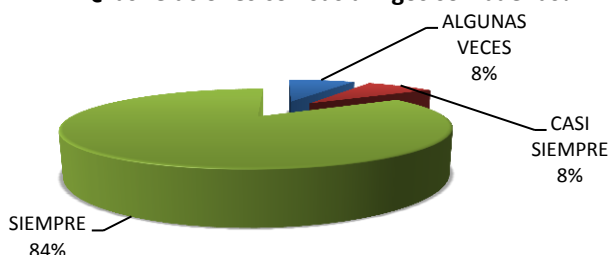


Etiquetas de fila	Cuenta de 40
-------------------	--------------

CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	23

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

**41. ¿Las relaciones con sus amigos son buenas?**

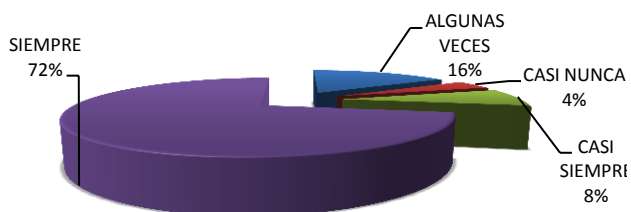


Etiquetas de fila	Cuenta de 41
-------------------	--------------

ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	21

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------



**42. ¿Conversa con personas cercanas sobre diferentes temas?**



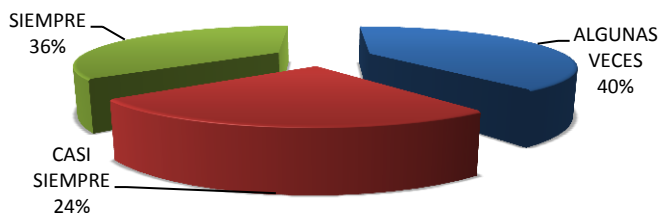
Etiquetas de fila	Cuenta de 42
-------------------	--------------

ALGUNAS VECES	4
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	18

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

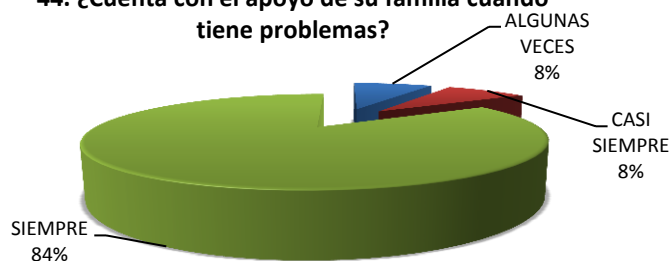
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**43. ¿Sus amigos están dispuestos a escucharle cuando tiene problemas?**



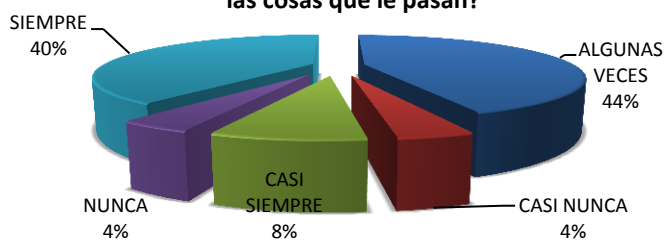
Etiquetas de fila	Cuenta de 43
ALGUNAS VECES	10
CASI SIEMPRE	6
SIEMPRE	9
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**44. ¿Cuenta con el apoyo de su familia cuando tiene problemas?**



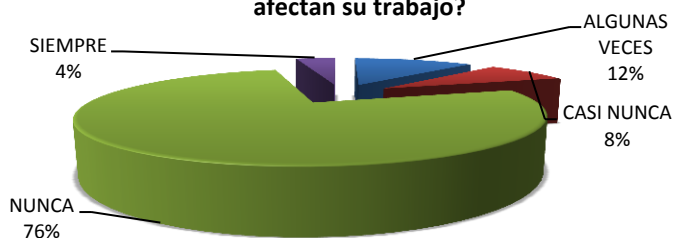
Etiquetas de fila	Cuenta de 44
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**45. ¿Puede hablar con personas cercanas sobre las cosas que le pasan?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 45
ALGUNAS VECES	11
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	2
NUNCA	1
SIEMPRE	10
<b>Total general</b>	<b>25</b>

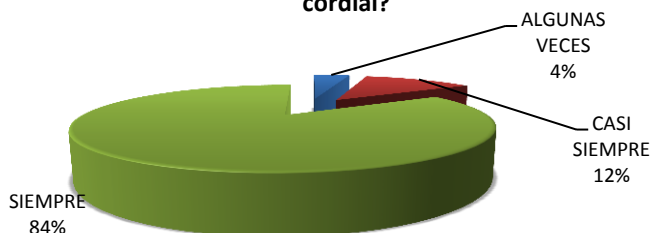
**46. ¿Sus problemas personales o familiares afectan su trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 46
ALGUNAS VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	19
SIEMPRE	1
<b>Total general</b>	<b>25</b>

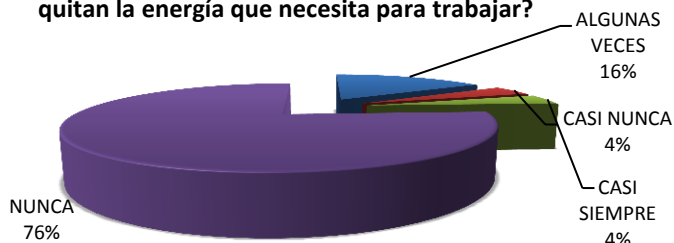
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	
	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**47. ¿La relación con su familia cercana es cordial?**



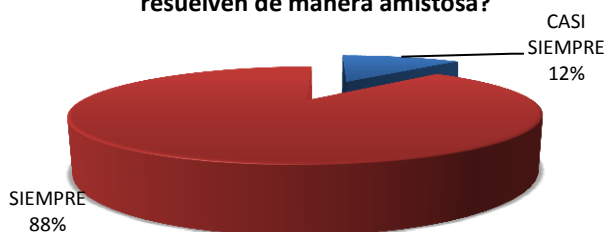
Etiquetas de fila	Cuenta de 47
ALGUNAS VECES	1
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**48. ¿Sus problemas personales o familiares le quitan la energía que necesita para trabajar?**



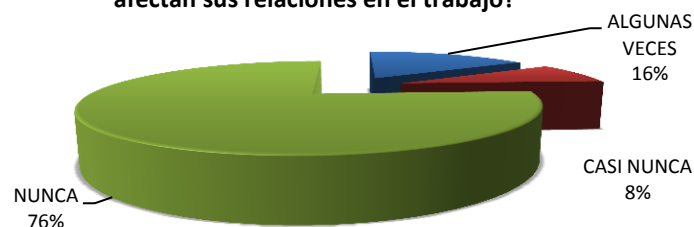
Etiquetas de fila	Cuenta de 48
ALGUNAS VECES	4
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	19
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**49. ¿Los problemas con sus familiares los resuelven de manera amistosa?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 49
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	22
<b>Total general</b>	<b>25</b>

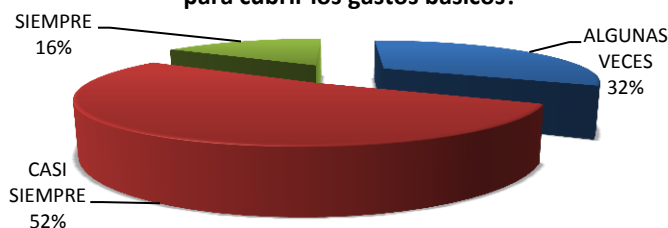
**50. ¿Sus problemas personales o familiares afectan sus relaciones en el trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 50
ALGUNAS VECES	4
CASI NUNCA	2
NUNCA	19
<b>Total general</b>	<b>25</b>

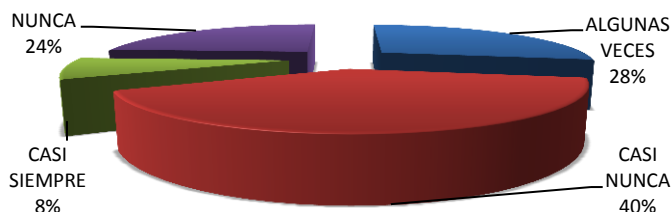
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**51. ¿El dinero que gana en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos?**



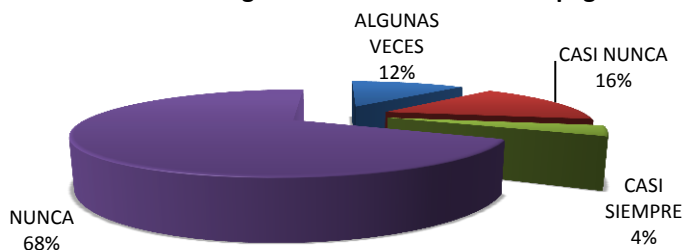
Etiquetas de fila	Cuenta de 51
ALGUNAS VECES	8
CASI SIEMPRE	13
SIEMPRE	4
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**52. ¿Tiene otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 52
ALGUNAS VECES	7
CASI NUNCA	10
CASI SIEMPRE	2
NUNCA	6
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**53. ¿En su hogar tiene deudas difíciles de pagar?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 53
ALGUNAS VECES	3
CASI NUNCA	4
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	17
<b>Total general</b>	<b>25</b>

Las preguntas 40 a la 53 hicieron referencia a las relaciones personales, interpersonales, familiares y grupales las cuales son información importante para conocer la calidad de ellas y su posible influencia en los factores psicosociales individuales. Adicionalmente, informan y dan rasgos de personalidad y estilos de afrontamiento de las situaciones en las que se encuentran inmersos.

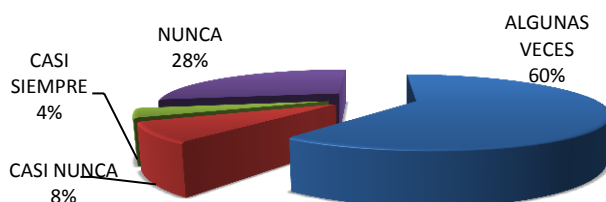
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

## 10.2.2 FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

Las siguientes gráficas están conformadas por las respuestas que dieron los conductores a las preguntas relacionadas con las condiciones ambientales de los sitios o lugares donde habitualmente realizan su trabajo. Y van a conformar los factores psicosociales intralaborales como esfuerzo físico o fisiológico que demanda la ocupación o actividad de conducción. Adicionalmente, se pudieron evaluar las condiciones medioambientales del trabajo como aspectos físicos, químicos, diseño de puestos y de saneamiento que influyen en estos mismos factores psicosociales.

Este bloque corresponde entonces desde la pregunta 54 a la pregunta 66:

**54. ¿El ruido en el lugar donde trabaja es molesto?**



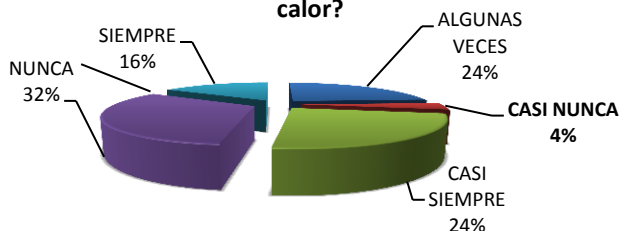
Etiquetas de fila	Cuenta de 54
ALGUNAS VECES	15
CASI NUNCA	2
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	7
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**55. ¿El lugar donde trabajo hace mucho frio?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 55
CASI NUNCA	3
NUNCA	22
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**56. ¿En el lugar donde trabajo hace mucho calor?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 56
ALGUNAS VECES	6
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	6
NUNCA	8
SIEMPRE	4
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	

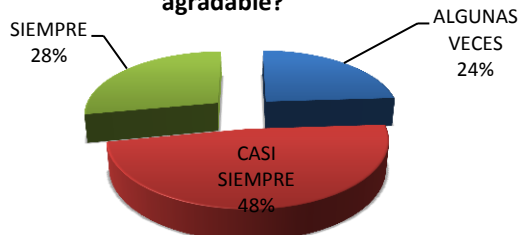
Código: IF-IN-002

Versión:04

Fecha de versión:

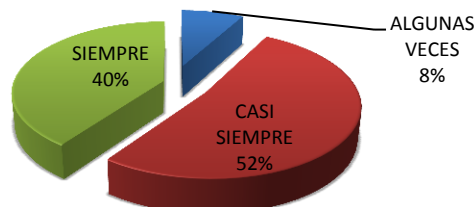
28-Sep-2012

**57. ¿ El aire donde trabajo es fresco y agradable?**



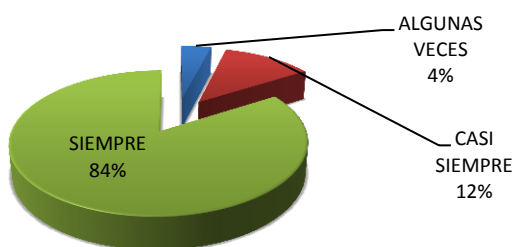
Etiquetas de fila	Cuenta de 57
ALGUNAS VECES	6
CASI SIEMPRE	12
SIEMPRE	7
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**58.¿La luz del sitio donde trabajo es agradable?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 58
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	13
SIEMPRE	10
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**59.¿El espacio donde trabajo es cómodo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 59
ALGUNAS VECES	1
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

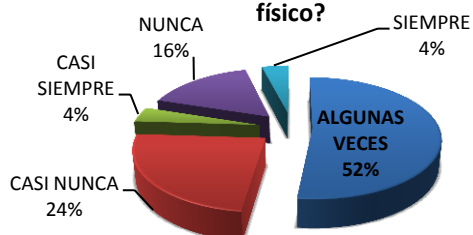
**60.¿En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias que afecten mi salud?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 60
ALGUNAS VECES	8
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	5
NUNCA	1
SIEMPRE	10
<b>Total general</b>	<b>25</b>

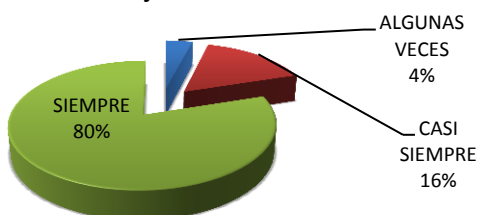
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**61.¿Mi trabajo me exige hacer mucho trabajo físico?**



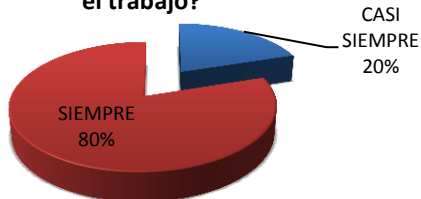
Etiquetas de fila	Cuenta de 61
ALGUNAS VECES	13
CASI NUNCA	6
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	4
SIEMPRE	1
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**62. ¿Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos?**



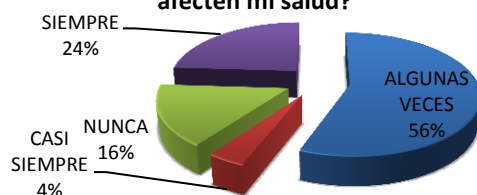
Etiquetas de fila	Cuenta de 62
ALGUNAS VECES	1
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	20
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**63. ¿Cuenta con todas las herramientas necesarias para desempeñar de forma segura el trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 63
CASI SIEMPRE	5
SIEMPRE	20
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**64.¿En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios,animales o plantas que afecten mi salud?**

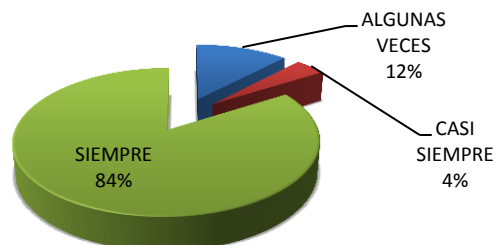


Etiquetas de fila	Cuenta de 64
ALGUNAS VECES	14
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	4
SIEMPRE	6
<b>Total general</b>	<b>25</b>



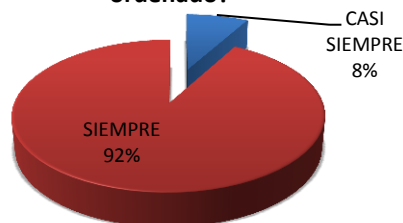
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

#### 65.¿Me preocupa accidentarme en el trabajo?



Etiquetas de fila	Cuenta de 65
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>




#### 66¿El lugar donde trabajo es limpio y ordenado?



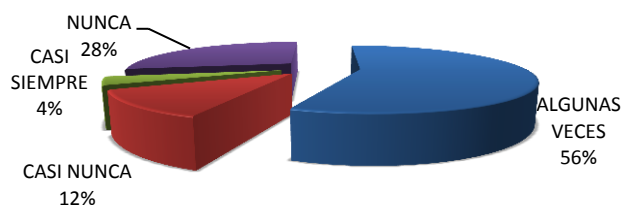
Etiquetas de fila	Cuenta de 66
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	23
<b>Total general</b>	<b>25</b>

La actividad de conducción que realizan los trabajadores de la empresa Transbio SAS, por estar relacionada con transporte de combustible genera un riesgo alto a los conductores, por tanto es importante, además de ser conscientes del riesgo al que están expuestos en su jornada de trabajo, el cual se percibe en un 40% de los conductores, que sean también conscientes que pueden disminuir ese riesgo con unas buenas prácticas incorporadas como buenos hábitos en su comportamiento. Es importante resaltar que el 84% de los conductores siente preocupación de accidentarse, pues saben que conducir es una actividad de alto riesgo, esto hace que sea aún más importante fortalecer todas las acciones enfocadas a disminuir oportunidades de riesgo y prepararlos ante ellas.

Las preguntas y respuestas relacionadas a continuación, de la número 67 a la 80, hacen referencia a la cantidad de trabajo que se tiene a cargo y van a conformar las características de las condiciones de la tarea como la carga mental (velocidad, complejidad, atención, variedad y apremio del tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por la vida y salud de otros. (Ministerio de Trabajo, 2008)

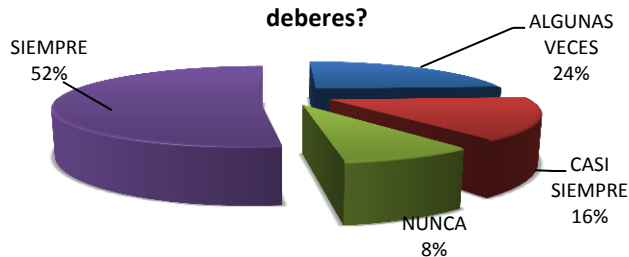
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**67.¿Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar durante tiempo adicional?**



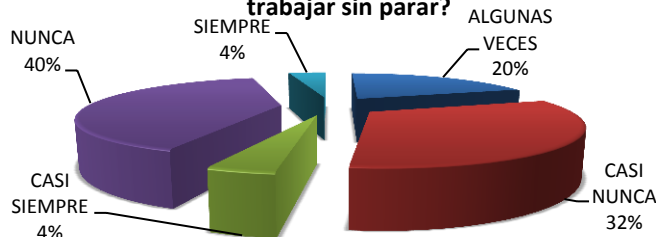
Etiquetas de fila	Cuenta de 67
ALGUNAS VECES	14
CASI NUNCA	3
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	7
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**68.¿Me alcanza el tiempo para tener al día mis deberes?**





Etiquetas de fila	Cuenta de 68
ALGUNAS VECES	6
CASI SIEMPRE	4
NUNCA	2
SIEMPRE	13
<b>Total general</b>	<b>25</b>

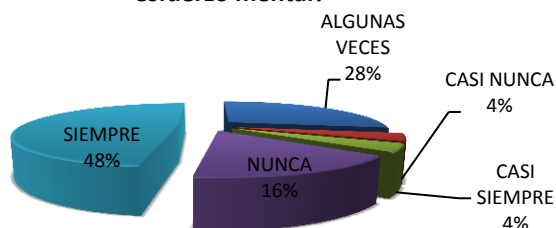
**69.¿Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 69
ALGUNAS VECES	5
CASI NUNCA	8
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	10
SIEMPRE	1
<b>Total general</b>	<b>25</b>

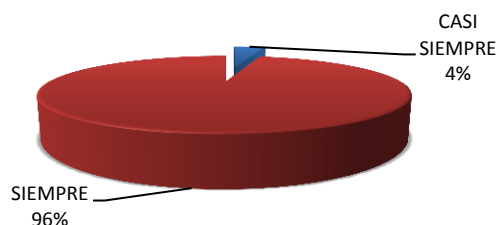
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**70.¿Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental?**



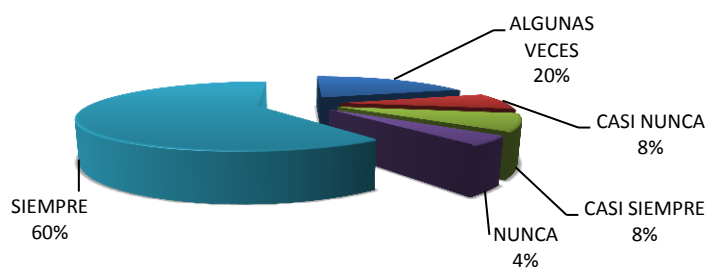
Etiquetas de fila	Cuenta de 70
ALGUNAS VECES	7
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	4
SIEMPRE	12
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**71. ¿mi trabajo me exige estar muy concentrado?**





Etiquetas de fila	Cuenta de 71
CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	24
<b>Total general</b>	<b>25</b>

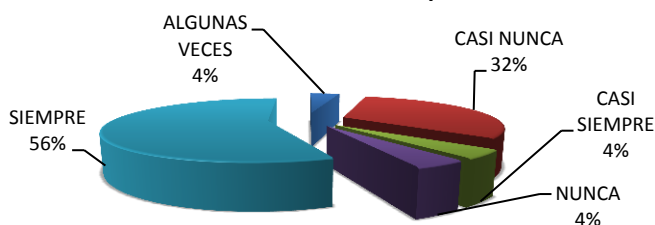
**72.¿En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles y muy rápido?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 72
ALGUNAS VECES	5
CASI NUNCA	2
CASI SIEMPRE	2
NUNCA	1
SIEMPRE	15
<b>Total general</b>	<b>25</b>

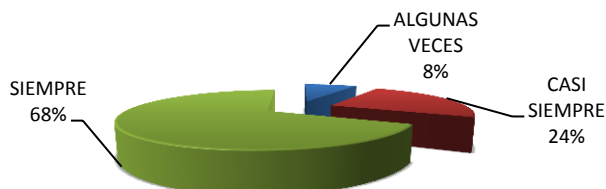
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**73.¿Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 73
ALGUNAS VECES	1
CASI NUNCA	8
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	1
SIEMPRE	14
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**74.¿Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 74
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	6
SIEMPRE	17
<b>Total general</b>	<b>25</b>

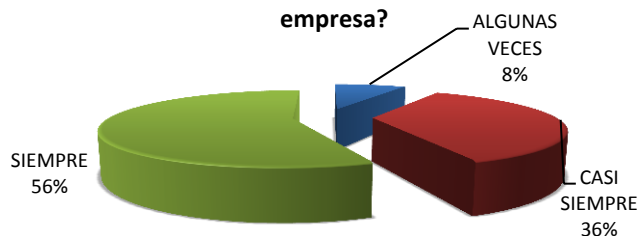
**75.¿En mi trabajo respondo por cosas o materiales de mucho valor?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 75
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	14
SIEMPRE	9
<b>Total general</b>	<b>25</b>

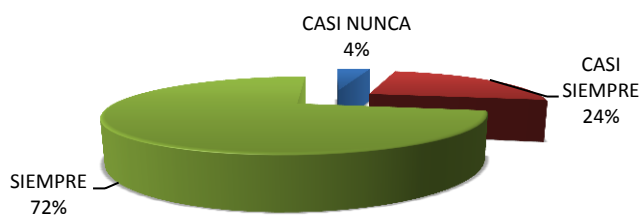
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**76.¿En mi trabajo respondo por dinero de la empresa?**



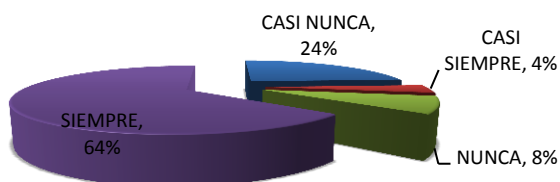
Etiquetas de fila	Cuenta de 76
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	9
SIEMPRE	14
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**77.¿Reconoce que de acuerdo a como realice su función depende la seguridad de otros?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 77
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	6
SIEMPRE	18
<b>Total general</b>	<b>25</b>

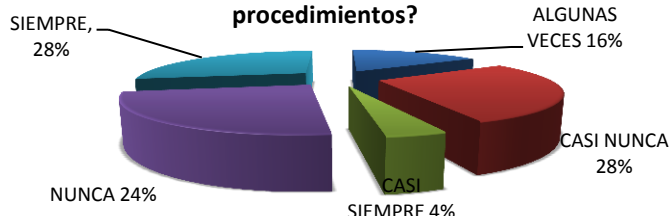
**78.Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 78
CASI NUNCA	6
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	2
SIEMPRE	16
<b>Total general</b>	<b>25</b>

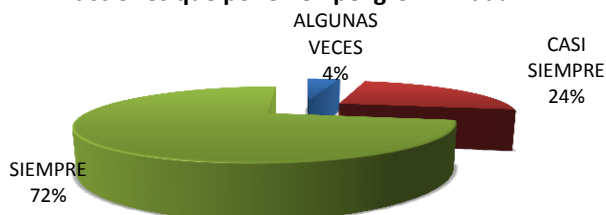
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**79. En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 79
ALGUNAS VECES	4
CASI NUNCA	7
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	6
SIEMPRE	7
<b>Total general</b>	<b>25</b>




**80. Cuando realizo mi trabajo identifico las acciones que ponen en peligro mi vida?**



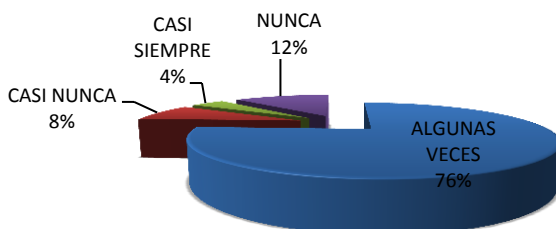
Etiquetas de fila	Cuenta de 80
ALGUNAS VECES	1
CASI SIEMPRE	6
SIEMPRE	18
<b>Total general</b>	<b>25</b>

El bloque de preguntas y respuestas de la 67 a la número 80 evidencian una alta responsabilidad de la tarea que realizan los conductores en su jornada, exige alta concentración y lucidez. Adicionalmente, presenta momentos en los cuales se deben tomar decisiones de una forma rápida; como también es importante resaltar que de la forma cómo realice esta tarea depende la seguridad de ellos mismos y de otros. Por tanto exige un alto grado de carga mental.

El bloque de preguntas y respuestas de la número 81 a la número 89 hacen referencia a las características de la jornada laboral que realizan los conductores en su día a día. Al analizar estos ítems es importante prestar atención a la duración de la jornada laboral, a la existencia o ausencia de pausas activas durante la jornada; si existe trabajo nocturno; el tipo y la frecuencia de la realización de turnos y el número de horas extras mensuales y la duración y frecuencia de los descansos semanales.

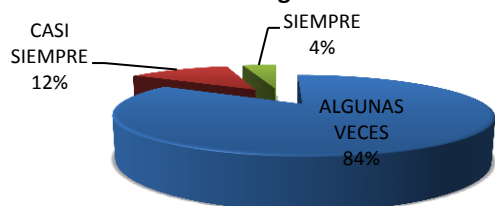
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

### 81.¿Trabajo en horarios de noche?



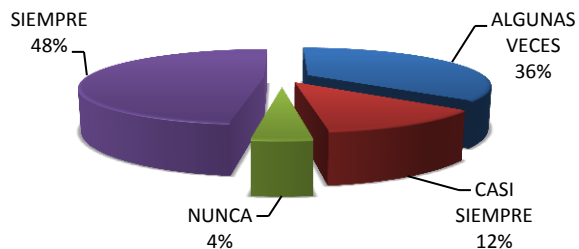
Etiquetas de fila	Cuenta de 81
ALGUNAS VECES	19
CASI NUNCA	2
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	3
<b>Total general</b>	<b>25</b>

### 82.¿Puede ocurrir que trabajo más de 12 horas seguidas?






Etiquetas de fila	Cuenta de 82
ALGUNAS VECES	21
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	1
<b>Total general</b>	<b>25</b>

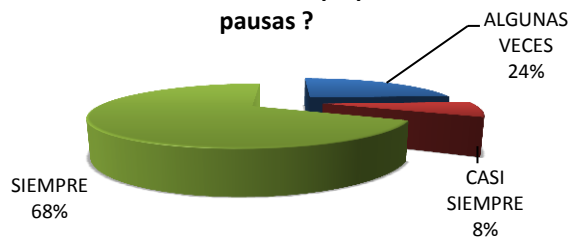
### 83.¿En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar?



Etiquetas de fila	Cuenta de 83
ALGUNAS VECES	9
CASI SIEMPRE	3
NUNCA	1
SIEMPRE	12
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**84.¿Realmente tomo el tiempo para hacer esas pausas ?**

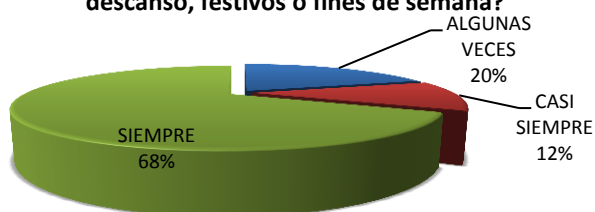


**Etiquetas de fila Cuenta de 84**

ALGUNAS VECES	6
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	17

**Total general 25**

**85.¿Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?**

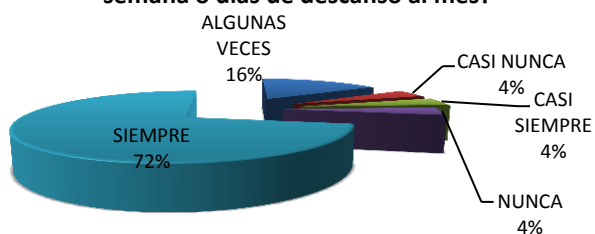


**Etiquetas de fila Cuenta de 85**

ALGUNAS VECES	5
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	17

**Total general 25**

**86.¿En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes?**

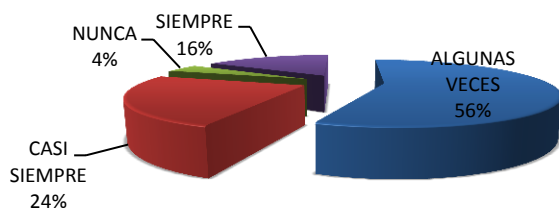


**Etiquetas de fila Cuenta de 86**

ALGUNAS VECES	4
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	1
SIEMPRE	18

**Total general 25**

**87.¿Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco?**





**Etiquetas de fila Cuenta de 87**

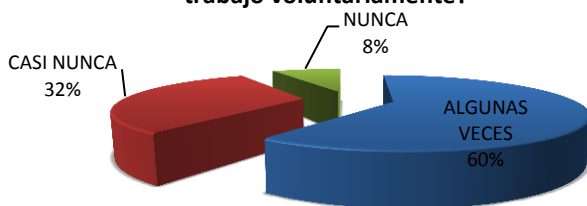
ALGUNAS VECES	14
CASI SIEMPRE	6
NUNCA	1
SIEMPRE	4

**Total general 25**



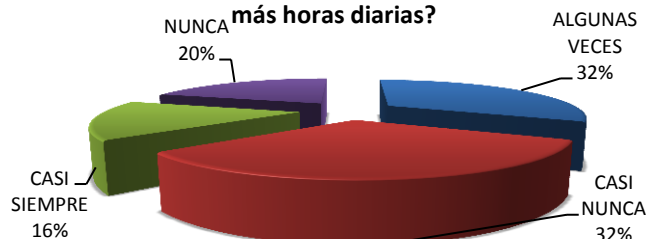
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

**88.¿Me permiten aumentar mi jornada de trabajo voluntariamente?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 88
ALGUNAS VECES	15
CASI NUNCA	8
NUNCA	2
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**89.¿Recibe estímulo económico por laborar más horas diarias?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 89
ALGUNAS VECES	8
CASI NUNCA	8
CASI SIEMPRE	4
NUNCA	5
<b>Total general</b>	<b>25</b>

Las respuestas relacionadas anteriormente informan características de la jornada de trabajo de los conductores y son muy particulares debido a su tarea, se observa que las jornadas son muy extensas hasta de 12 horas seguidas, aunque refieren realizar pausas activas, esta respuesta puede estar modificada para generar conveniencia. Adicionalmente, el trabajo nocturno es realizado algunas veces en un 76% de los encuestados, y este porcentaje equivale a 19 de 25 conductores impactados. Otro factor que llama la atención es el trabajo de los fines de semana y el poco tiempo que tienen los conductores para permanecer con sus familias. Factores que deben ser fortalecidos frecuentemente con actividades grupales y familiares propiciadas por la empresa.

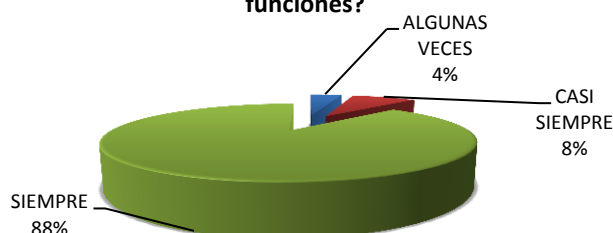
### 10.2.3. INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las siguientes gráficas corresponden a las respuestas de las preguntas desde la número 90 a la 112 y están relacionadas con la información y capacitación que la empresa les facilita para hacer y conocer su trabajo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Estos factores son importantes y forman parte de la inducción y re inducción del trabajo a realizar lo que se evidencia en su desempeño y en la satisfacción del conductor en el cumplimiento de su tarea.

**90. ¿Le informan con claridad cuáles son sus funciones?**



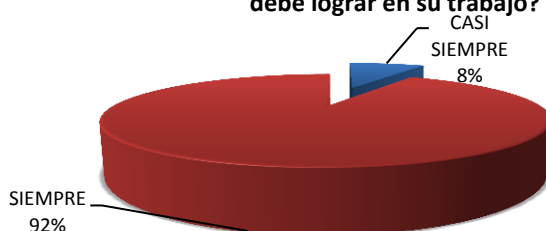
Etiquetas de fila	Cuenta de 90
ALGUNAS VECES	1
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	22
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**91. ¿Le informan cuáles son las decisiones que puede tomar en su trabajo?**





Etiquetas de fila	Cuenta de 91
CASI SIEMPRE	3
NUNCA	1
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

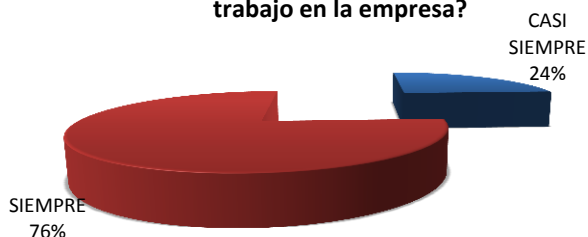
**92. ¿Le explican claramente los resultados que debe lograr en su trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 92
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	23
<b>Total general</b>	<b>25</b>

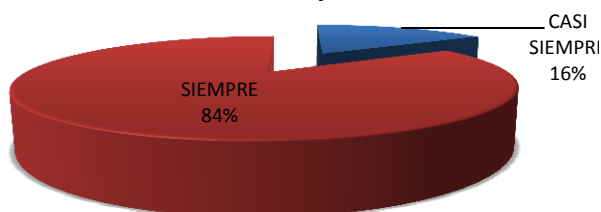
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009		

**93. ¿Le explican claramente el efecto de su trabajo en la empresa?**



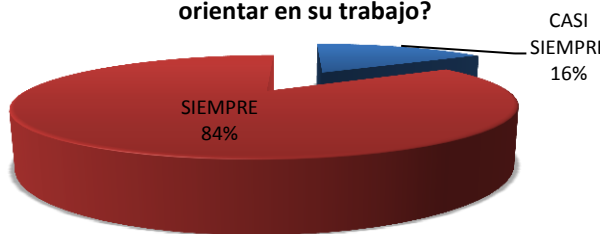
Etiquetas de fila	Cuenta de 93
CASI SIEMPRE	6
SIEMPRE	19
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**94. ¿Le explican claramente los objetivos de su trabajo?**



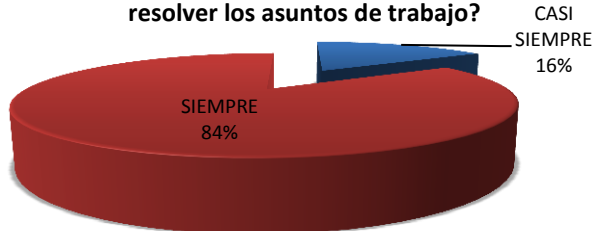
Etiquetas de fila	Cuenta de 94
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**95. ¿Le informan claramente quién le puede orientar en su trabajo?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 95
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

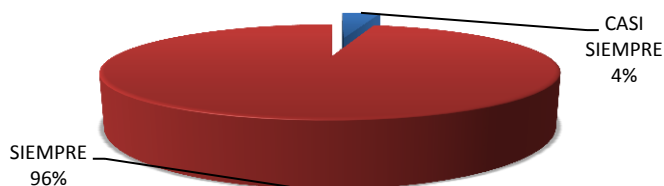
**96. ¿Le informan claramente con quién puede resolver los asuntos de trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 96
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**97. ¿La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo?**

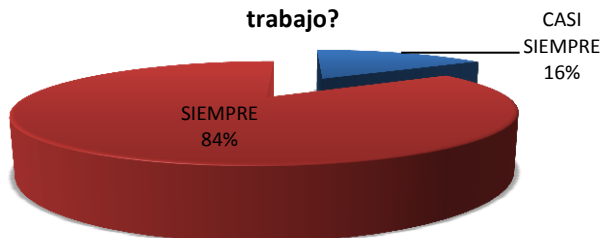


Etiquetas de fila	Cuenta de 97
-------------------	--------------

CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	24

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

**98. ¿Recibe capacitación útil para hacer su trabajo?**

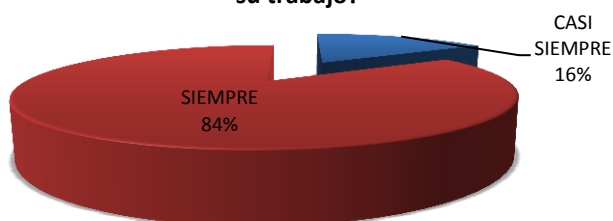


Etiquetas de fila	Cuenta de 98
-------------------	--------------

CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	21

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

**99. ¿Recibe capacitación que le ayuda a hacer su trabajo?**

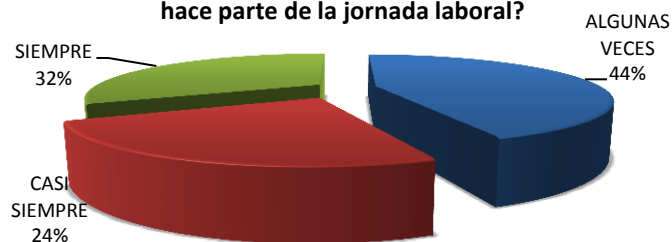


Etiquetas de fila	Cuenta de 99
-------------------	--------------

CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	21

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------



**100. ¿El tiempo dedicado a capacitaciones hace parte de la jornada laboral?**



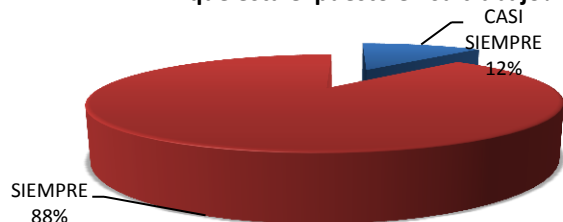
Etiquetas de fila	Cuenta de 100
-------------------	---------------

ALGUNAS VECES	11
CASI SIEMPRE	6
SIEMPRE	8

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		
	Código: IF-IN-002 Versión:04	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**101. ¿Le informan claramente los peligros a los que está expuesto en su trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 101
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	22
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**102. ¿En la empresa le socializan oportunamente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial?**



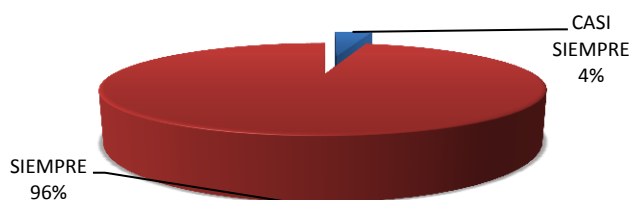
Etiquetas de fila	Cuenta de 102
SIEMPRE	25
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**103. ¿Tiene en cuenta esas indicaciones del Reglamento durante la realización de su trabajo?**





Etiquetas de fila	Cuenta de 103
SIEMPRE	25
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**104. ¿Le informan claramente los riesgos a los que está expuesto en su trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 104
CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	24
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	

**105. ¿Recibe capacitaciones de cómo actuar cuando está en una situación de peligro?**



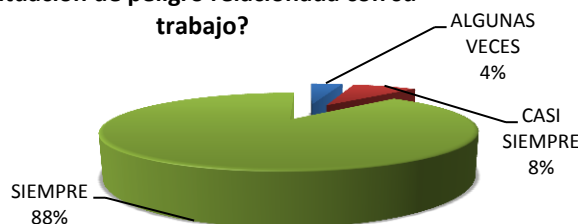
Etiquetas de fila	Cuenta de 105
SIEMPRE	25
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**106. ¿Recibe capacitación de cómo actuar cuando está en una situación de riesgo?**



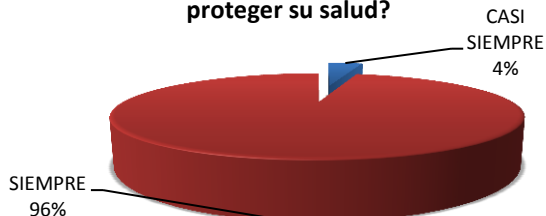
Etiquetas de fila	Cuenta de 106
SIEMPRE	25
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**107. ¿Ha realizado simulacros de alguna situación de peligro relacionada con su trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 107
ALGUNAS VECES	1
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	22
<b>Total general</b>	<b>25</b>

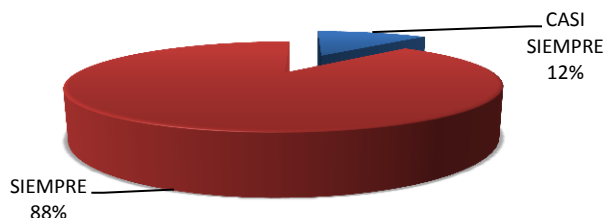
**108. ¿Cuando realiza su trabajo procura proteger su salud?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 108
CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	24
<b>Total general</b>	<b>25</b>

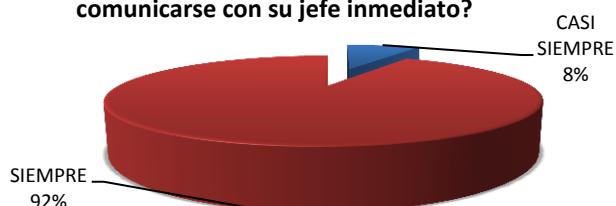
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	
			Código: IF-IN-002 Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012

**109. ¿Ha realizado simulacro de alguna situación de riesgo relacionada con su trabajo?**



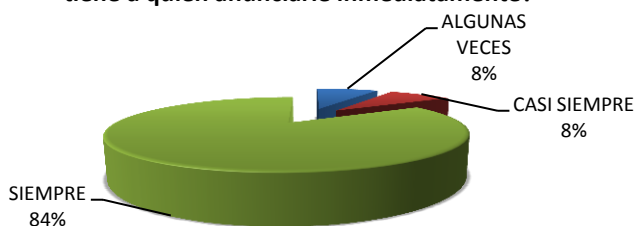
Etiquetas de fila	Cuenta de 109
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	22
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**110. ¿Cuando está en una situación de riesgo en su trabajo tiene oportunidad de comunicarse con su jefe inmediato?**



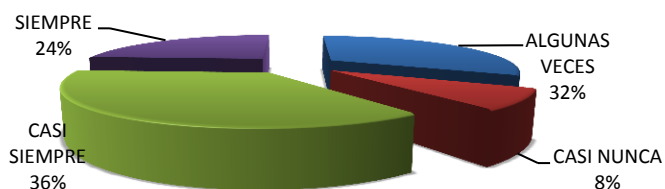
Etiquetas de fila	Cuenta de 110
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	23
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**111. ¿Cuando está en una situación de riesgo tiene a quién anunciarle inmediatamente?**





Etiquetas de fila	Cuenta de 111
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**112. ¿Cuando advierte una situación insegura dentro de su trabajo, la anuncia al COPASST?**



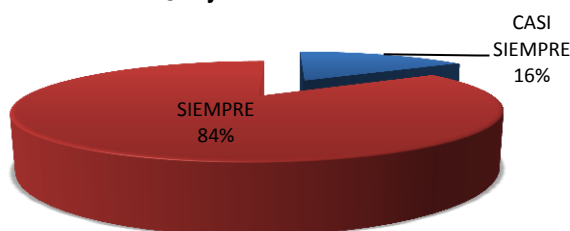
Etiquetas de fila	Cuenta de 112
ALGUNAS VECES	8
CASI NUNCA	2
CASI SIEMPRE	9
SIEMPRE	6
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

Las respuestas mencionadas anteriormente que conforman la información y capacitación relacionada con su tarea de conducción, en general, marcan una buena inducción frente a la realización de la tarea como tal. Se advierte baja comunicación, del 32%, con el COPASST cuando se presentan situaciones especiales o inseguras dentro de la jornada laboral. Dentro de la propuesta se pretende fortalecer los canales de comunicación interna dentro de la empresa.

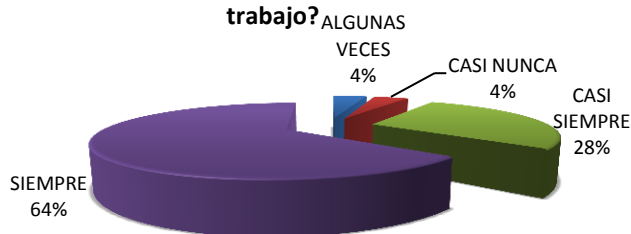
El bloque de preguntas y respuestas, siguiente, desde la número 113 a la 122 hace referencia a las características de las relaciones que se forman y se tienen con el jefe inmediato y con los compañeros de trabajo. También serán insumo importante dentro de los factores psicosociales.

**113. ¿Su jefe le da instrucciones claras?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 113
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	21
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**114. ¿Su jefe le anima para hacer mejor su trabajo?**

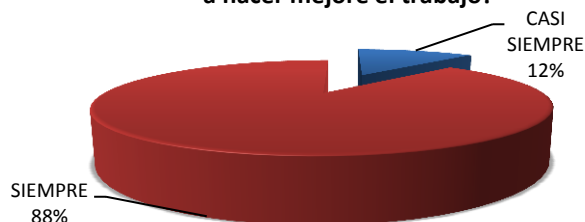


Etiquetas de fila	Cuenta de 114
ALGUNAS VECES	1
CASI NUNCA	1
CASI SIEMPRE	7
SIEMPRE	16
<b>Total general</b>	<b>25</b>



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009		
			Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**115. ¿La orientación que le da su jefe le ayuda a hacer mejor el trabajo?**



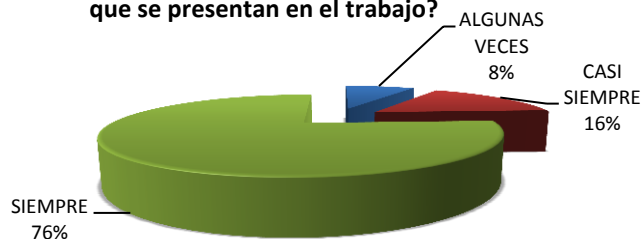
Etiquetas de fila	Cuenta de 115
-------------------	---------------

CASI SIEMPRE	3
--------------	---

SIEMPRE	22
---------	----

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

**116. ¿Su jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 116
-------------------	---------------

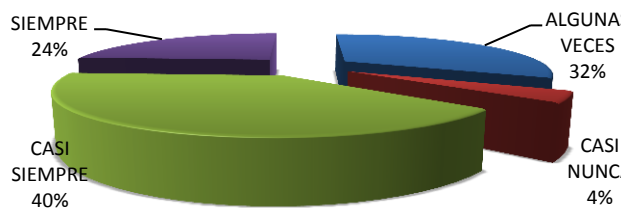
ALGUNAS VECES	2
---------------	---

CASI SIEMPRE	4
--------------	---

SIEMPRE	19
---------	----

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

**117. ¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 117
-------------------	---------------

ALGUNAS VECES	8
---------------	---

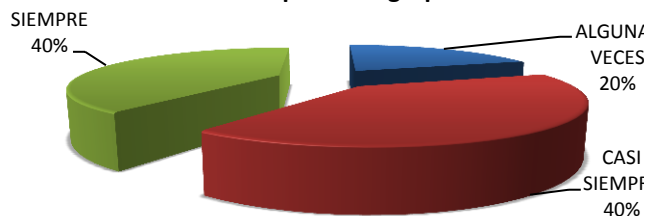
CASI NUNCA	1
------------	---

CASI SIEMPRE	10
--------------	----

SIEMPRE	6
---------	---

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

**118. ¿Las personas en su trabajo le hacen sentir parte del grupo?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 118
-------------------	---------------

ALGUNAS VECES	5
---------------	---

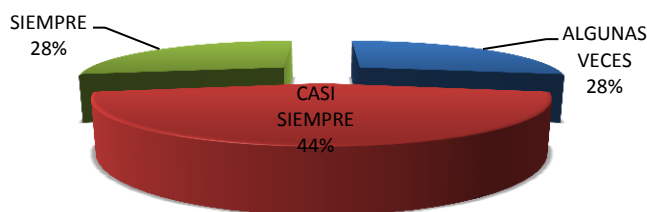
CASI SIEMPRE	10
--------------	----

SIEMPRE	10
---------	----

<b>Total general</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

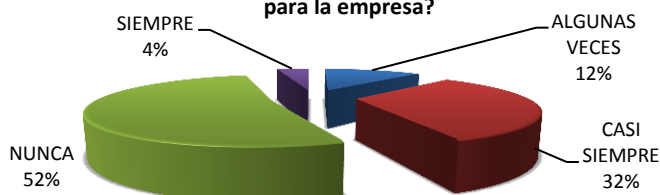
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	
		Código: IF-IN-002 Versión:04	Fecha de versión: 28-Sep-2012

**119. ¿Existe buena comunicación entre todos los compañeros de trabajo?**



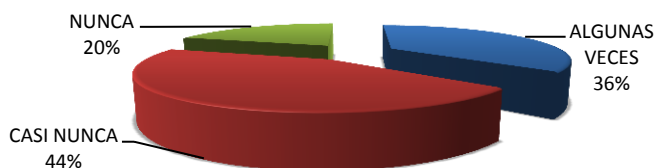
Etiquetas de fila	Cuenta de 119
ALGUNAS VECES	7
CASI SIEMPRE	11
SIEMPRE	7
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**120. ¿Entre compañeros existen situaciones de competencia para ganar en realizar mayor trabajo para la empresa?**



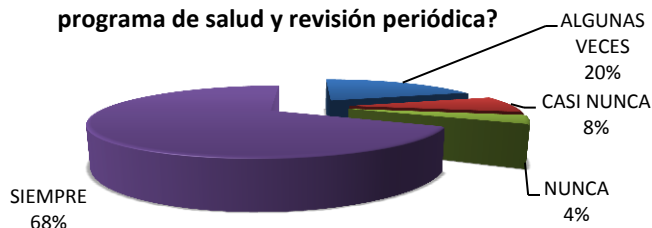
Etiquetas de fila	Cuenta de 120
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	8
NUNCA	13
SIEMPRE	1
<b>Total general</b>	<b>25</b>

**121. ¿Cuando está solo realizando su trabajo siente que puede pasar por alto algunas normas?**






Etiquetas de fila	Cuenta de 121
ALGUNAS VECES	9
CASI SIEMPRE	11
SIEMPRE	5
NUNCA	5
<b>Total general</b>	<b>25</b>




**122. ¿En la empresa está dentro de un programa de salud y revisión periódica?**



Etiquetas de fila	Cuenta de 122
ALGUNAS VECES	5
CASI SIEMPRE	2
SIEMPRE	17
NUNCA	1
<b>Total general</b>	<b>25</b>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

Estas características muestran tendencia de grupos, comportamiento dentro de un grupo de trabajo y compañeros. Las actitudes de apoyo y de ayuda mutua también influyen grandemente en el ambiente laboral y en el comportamiento dentro y fuera del trabajo. Un aspecto muy importante para considerar es establecer, mantener y mejorar canales de comunicación asertivos dentro y fuera del ambiente de trabajo; igualmente fortalecer la sinergia grupal con actividades o terapias grupales.




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

## 11. PROPUESTA PARA FOMENTAR LA CULTURA DEL AUTOCUIDADO EN LA EMPRESA TRANSBIO SAS

La investigación realizada a los trabajadores de la empresa Transbio SAS impactó a 25 conductores de planta de la misma y dentro de ella se analizaron factores específicos del perfil sociodemográfico, características y comportamientos de sus estilos de vida, características de los factores psicosociales individuales e intra y extra laborales. Todas las preguntas y respuestas permitieron obtener cierto grado de análisis dentro de esos factores y finalmente ayudar a realizar una propuesta con algunas actividades tendientes a crear, construir y fomentar una cultura del autocuidado dentro de sus conductores, específicamente, y la promoción de estilos de vida saludables que logren llegar a crear buenos hábitos permanentes para determinar conductas adecuadas dentro y fuera de su jornada laboral. Buenos hábitos que construyan día a día una buena Conducta de Autocuidado.




Dentro de esas actividades se propone:

- A partir de los datos obtenidos en las encuestas realizadas se propone realizar una historia individual a cada conductor dentro de su hoja de vida. Dicha historia debe incluir su estado de salud completo y actual y las características de los factores psicosociales evaluados.
- Implementar formato de reporte de condiciones de salud y consumo de medicamentos que puedan generar somnolencia. Este se debe diligenciar junto con la inspección pre operacional antes de cada viaje.
- Actualizar, fortalecer y poner en marcha el programa de Vigilancia Epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, tal como lo menciona la Resolución 2646 de 2008 en su Artículo 16 y 17.
- Realizar una intervención a los factores psicosociales en el trabajo siguiendo y dando cumplimiento a los criterios mínimos explicados en el Artículo 13 del Capítulo III de la Resolución 2646 de 2008. Para ello se sugiere solicitar intervención y asesoría de la ARL de la empresa.
- Fortalecer las actividades y medidas preventivas o correctivas, si hay lugar a ellas, mediante el funcionamiento oportuno del Comité de Convivencia Laboral.
- Programar y realizar actividades de capacitación tendientes a dar conocimiento básico acerca de las enfermedades que presenten los conductores. Estas deben incluir signos, síntomas, tratamiento, causas, consecuencias y formas de prevención. Adicionalmente, fortalecer esta

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	




actividad con el suministro de material informativo como folletos para mejor comprensión.

- Promover actividades grupales familiares, donde además de actividades de recreación se realicen actividades puntuales de prevención dentro de ellas mismas. De esa forma se pueden generar situaciones de riesgo, pedagógicas, que enseñe a la familia completa cómo ser parte activa de su autocuidado a nivel personal y en casa y a nivel ambiental.
- Incluir a los hijos en jornadas de “papá trabajando” para que conozcan el trabajo de sus padres y sean conscientes de la importancia de un descanso tranquilo y un sueño reparador, siendo ellos veedores del descanso y disminución de las preocupaciones de sus padres.
- Programar actividades regulares de capacitación en autoestima, autocontrol, disciplina, confianza, responsabilidad, generación del bien común que propongan tareas diarias a realizar, tendientes a generar buenos hábitos.
- Realizar capacitaciones puntuales y más frecuentes relacionadas con manejo defensivo y actuación en momentos de peligro inminente. Hacer uso de actividades prácticas repetitivas con el fin de generar hábito y costumbre.
- Proponer ante la gerencia de la empresa el estudio del uso de Tecnologías de la Información donde se facilite y proporcione la comunicación fluida y permanente entre el conductor, el Comité De Convivencia y la empresa (jefe inmediato).
- Dentro de las investigaciones de los accidentes de trabajo e incidentes se sugiere identificar prontamente las causas básicas y en ellas las situaciones y condiciones inseguras que pudieran estar presentes. Posteriormente incluirlas en el próximo cronograma de actividades de capacitación para prevención y corrección inmediata.
- Realizar frecuentemente publicación de casos prácticos de experiencias propias de autocuidado, como guías de prácticas exitosas de la cultura del autocuidado.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	




## 12. CONCLUSIONES

- En las prácticas de autocuidado influyen los factores internos individuales de cada ser humano como el género, la voluntad, el conocimiento, sus actitudes y sus hábitos; dentro de los factores externos influyen notablemente el contexto cultural, su entorno y los modelos creados e impuestos desde la infancia.
- Permanece la necesidad de profundizar en estudios que permitan obtener más conocimiento en algunos indicadores de la población para lograr reducir esas acciones que afectan o no favorecen el autocuidado, y a su vez poder enfocarlas para fortalecerlas con el fin de integrar esta cultura del autocuidado en el ser humano.
- La empresa tiene unas particularidades que se relacionan con factores de riesgos psicosociales específicos y que pueden influir en la salud de sus trabajadores, su motivación y productividad. Esto justifica la necesidad e importancia del diseño del plan de acción y la aplicación de baterías que permitan evaluar sistemáticamente las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosociales al igual que facilite la introducción de medidas pertinentes de intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores.
- Con la puesta en marcha del plan de acción propuesto, además de beneficiar y mantener la salud y bienestar de los trabajadores de TRANSBIO S.A.S, y consecuentemente mejorar la productividad y calidad del trabajo, se están atacando las principales causas de los accidentes presentados en la empresa y además, se da respuesta las exigencias legales planteados en el Sistema de Seguridad Social en Colombia (Ley 100/93) y específicamente en el Sistema de Riesgos Profesionales Decreto 1295/94) y a la Resolución 2646 de 2008, la cual establece la obligatoriedad de las empresas tanto públicas como privadas, de medir e intervenir el Riesgo Psicosocial, desde los factores intralaborales, extra laborales y condiciones personales del trabajador.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

### 13. BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS

- Aarón, A. M., & Llanos, M. T. (2004). *Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia*.
- Aguila, R. d. (05 de Abril de 2012). *Organización Panamericana de la Salud- OPS*. Obtenido de <http://www.paho.org/blogs/chile/?p=111>
- Benito, P. (1983). *Derecho al trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Conferencia Internacional sobre la promoción de la salud. (1986). *Carta de Ottawa para la promoción de la salud*.
- ECCL. (2014). Gestión integral del riesgo. En J. F. Rodríguez, *Gestión integral del riesgo* (pág. 3). Bogotá D.C: Copyright.
- Formación en Ambientes Virtuales de Aprendizaje- SENA. (2015). Auditoría y revisión de la implementación del SG-SST. En L. C. Palomino. Bogotá D.C.
- Hernández, M. R. (17 de noviembre de 2015). Autocuidado y Promoción de la Salud en el ámbito laboral. *Autocuidado y Promoción de la Salud en el ámbito laboral*. Bogotá D.C, Colombia.
- M., J. A. (27 de Febrero de 2014). *Social Ecosystem for Antiaging, Capacitation and well-Being*. Obtenido de <http://www.seacw.org/index.php/2014-02-12-12-07-43/spanish-blog/item/464-la-mediana-edad-la-edad-dorada-del-ser-humano>
- Maya, L. h. (1997). *Los estilos de vida saludables: componente para la calidad de vida*.
- Ministerio de la Protección Social. (2004). *Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007*. Bogotá D.C: Imprenta Nacional de Colombia.
- Ministerio de la Protección social. (31 de Diciembre de 2009). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/CalidadAtenci%C3%B3nEnSalud/Observatorio/AUTOCAUIDADO.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (2009). *Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012*. Bogotá D.C: Imprenta Nacional de Colombia.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

Ministerio de Protección social. (s.f). *Derechos y Deberes en salud ocupacional y riesgos laborales*. Bogotá D.C.

Ministerio de Trabajo. (2008). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 09 de julio de 2016, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Ministerio de Trabajo. (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. Bogotá D.C.

Ministerio de Trabajo. (2014). *Plan Nacional de Salud Ocupacional 2013-2021*. Bogotá D.C: Imprenta Nacional de Colombia.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 09 de julio de 2016, de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>




Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 09 de julio de 2016, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-1401-2007.pdf>

OMS. (23 de mayo de 2007). *OMS*. Recuperado el 29 de febrero de 2016, de [http://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf](http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf)

Transbio SAS. (2016). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Santa Marta.

Uribe, T. M. (1999). *El autocuidado y su papel en la promoción de la salud*.



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

## 14. ANEXOS

### Anexo 1. ENCUESTA TRABAJADORES TRANSBIO S.A.S.

- A) Bloque de preguntas para conocer **Perfil Socio-demográfico** de los trabajadores de la empresa Transbio S.A.S

Las siguientes preguntas están relacionadas con sus datos personales básicos: marque con un "X" donde corresponda

#### 1. Género

Masculino	
Femenino	

#### 2. Estado civil

Casado (a)	
Soltero (a)	
Unión Libre	
Separado (a)	
Viudo (a)	

#### 3. Edad

Entre 18 - 25 años	
Entre 26 - 35 años	
Entre 36 - 45 años	
Entre 46 - 55 años	
Mayor a 55 años	

#### 4. De su núcleo familiar:

Cuántos hijos tiene?	
Cuántas personas dependen económicamente de usted?	

#### 5. Nivel de escolaridad:

Básica Primaria	
Básica Secundaria	
Técnico/Tecnólogo	
Profesional - pregrado	
Posgrado - especialización	

#### 6. Tipo de contrato tiene usted con la empresa?

A término indefinido	
A término fijo	
OPS (prestación de servicios)	
Temporal	

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Otros (cuál?)

7. Tiene Seguridad Social?

Tipo de seguridad	SI	NO	Cuál
Pensión			
Salud			
Riesgos laborales			
Otra. Cuál?			

8. La casa en la que usted vive actualmente es:

Casa propia	
Casa alquilada	
Casa familiar	

9. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa?

Menos de un año	
Entre 1 y 2 años	
Más de 2 años y menos de 3	
Más de 3 años	

10. Indique cuantas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

horas de trabajo al día

B) Bloque de preguntas para conocer su **estado de salud y estilo de vida:**

11. Cuándo fue su última visita al médico general?




a. Entre 1 y 6 meses	
b. Entre 6 meses y un año	
c. Hace más de un año	

12. Ha visitado al psicólogo?

a. De 1 a 3 veces	
b. De 4 a 6 veces	
c. Más de 7 veces	

13. En este momento sufre de alguna situación especial de salud como:

a. Niveles altos de colesterol y triglicéridos	
--	--

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

b. Niveles altos de glicemia	
c. Dolores de cabeza frecuente	
d. Aumento del pulso cardíaco	
e. Hipertensión arterial	
f. Mareos en posición sentado	
g. Mareos en movimiento	
h. Dolor en alguna parte del cuerpo	
En cuál?	




14. Le tiene temor a:

a. A las alturas	
b. A la velocidad	
c. A la oscuridad	
d. A las tormentas	
e. A la soledad	

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
15	Practico alguna actividad física fuera del trabajo					
16	Fumo de 1 a 20 cigarrillos al día					
17	Consumo algún tipo de licor					
18	Consumo alimentos saludables en mi dieta normal					
19	Consumo por lo menos 6 vasos de agua al día					
20	Mi período de sueño diario es por lo menos de 5 horas cada noche					
21	Consumo medicinas para dormir en la noche					
22	Anuncio a la empresa el consumo de esas medicinas					

C) Bloque de preguntas para evaluar **factores psicosociales extra laborales** de los empleados




Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
23	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo					
24	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
25	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
26	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
27	La zona donde vivo es segura					
28	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
29	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
30	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
31	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
32	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
33	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
34	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
35	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
36	Me queda tiempo para actividades de recreación					
37	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
38	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
39	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
40	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
41	Las relaciones con mis amigos son buenas					
42	Converso con personas cercanas sobre					




	<p>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		Código: IF-IN-002	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012	

	diferentes temas					
43	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
44	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
45	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
46	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
47	La relación con mi familia cercana es cordial					
48	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
49	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
50	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
51	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
52	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
53	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

D) Bloque de preguntas para evaluar **factores psicosociales intralaborales** de los empleados

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del (los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
54	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
55	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
56	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
57	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
58	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
59	El espacio donde trabajo es cómodo					
60	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecte mi salud					
61	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
62	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
63	Cuento con todas las herramientas necesarias					




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

	para desempeñar de forma segura mi trabajo					
64	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
65	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
66	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad **de trabajo** que usted tiene a cargo, en la responsabilidad de ese trabajo y en las actividades que usted debe realizar en su jornada laboral:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
67	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar durante tiempo adicional					
68	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
69	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
70	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
71	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
72	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
73	Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo					
74	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles.					
75	En mi trabajo respondo por cosas o materiales de mucho valor					
76	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
77	Reconoce que de acuerdo a cómo realice su función depende la seguridad de otros					
78	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
79	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
80	Cuando realizo mi trabajo identifico las acciones que ponen en peligro mi vida					




Las siguientes preguntas están relacionadas con la **jornada de trabajo**.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
81	Trabajo en horario de noche					
82	Puede ocurrir que trabajo más de 12 horas seguidas					
83	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
84	Realmente tomo el tiempo para hacer esas pausas					
85	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
86	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
87	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
88	Me permiten aumentar mi jornada de trabajo voluntariamente					
89	Recibo estímulo económico por laboral más horas diarias					

Las siguientes preguntas están relacionadas **con la información y capacitación que la empresa** le facilita para hacer su trabajo y conocer su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
90	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
91	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
92	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
93	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
94	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
95	Me informan claramente quién me puede orientar para hacer mi trabajo					
96	Me informan claramente con quién puedo resolver los asuntos de trabajo					
97	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					



	<p>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		Código: IF-IN-002	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012	

98	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
99	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mi trabajo					
100	El tiempo dedicado a capacitaciones hace parte de mi jornada laboral					
101	Me informan claramente los peligros a los que estoy expuesto en mi trabajo					
102	En la empresa le socializan oportunamente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial					
103	Tiene en cuenta esas indicaciones del Reglamento durante la realización de su trabajo					
104	Me informan claramente los riesgos a los que estoy expuesto en mi trabajo					
105	Recibo capacitaciones de cómo actuar cuando estoy en una situación de peligro					
106	Recibo capacitación de cómo actuar cuando estoy en una situación de riesgo					
107	He realizado simulacros de alguna situación de peligro relacionada con mi trabajo					
108	Cuando realizo mi trabajo procuro proteger mi salud					
109	He realizado simulacro de alguna situación de riesgo relacionada con mi trabajo					
110	Cuando estoy en una situación de riesgo en mi trabajo tengo oportunidad de comunicarme con mi jefe inmediatamente					
111	Cuando estoy en una situación de riesgo tengo a quién anunciarle inmediatamente					
112	Cuando advierte una situación insegura dentro de su trabajo, la anuncia al COPASST					

Las siguientes preguntas indagan **sobre las relaciones con su jefe y con otros compañeros de trabajo** y el apoyo entre las personas de su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
113	Mi jefe me da instrucciones claras					
114	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
115	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
116	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
117	Me siento a gusto con mis compañeros de					






	<p>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		<p>Código: IF-IN-002</p>	
	<p>Proceso: Investigación</p>	<p>Fecha de emisión: 16-Jun-2009</p>	<p>Versión:04</p> <p>Fecha de versión: 28-Sep-2012</p>	

	trabajo					
118	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
119	Existe buena comunicación entre todos los compañeros de trabajo					
120	Entre compañeros existen situaciones de competencia para ganar en realizar mayor trabajo para la empresa					
121	Cuando estoy solo realizando mi trabajo siento que puedo pasar por alto algunas normas					
122	En la empresa estoy dentro de un programa de salud y revisión periódica					

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## Anexo 2. Resultados encuestas perfil Sociodemográfico

N°	NOMBRE	GÉNERO	ESTADO CIVIL	EDAD	HU	PERSONAS A CARGO	ESCOLARIDAD	CONTRATO	AFP	EPS	ARL	VIVIENDA	TIEMPO DE TRABAJO	HORAS DE TRABAJO	MEDICO GR	PSICOLOGO	SITUACION DE SALU	TEMORES	15	16	17	18	19	20	21	22
1	ALEXANDER RICO	M	CASADO	36-45 Años	2	3	BACHILLER	INDEFINIDO	PORVENIR	FAMISANAR	COLUMENA	FAMILIAR	De 2 a 3 años	12	6 Meses-1 Año	1-3 VECES	NIVELES ALTOS DE COLESTEROL	NO	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
2	CRISTIAN MERCADO	M	CASADO	36-45 Años	2	3	BACHILLER	INDEFINIDO	PROTECCION	CAFESALUD	COLUMENA	ALQUILADA	De 1 a 2 años	10	Más de 1 año	NO	NO	SOLEDAD	NUNCA	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
3	DESIDERIO CRUZ	M	UNION LIBRE	36-45 Años	1	2	BACHILLER	FIJO	COLFONDOS	CAFESALUD	COLUMENA	PROPIA	Menos de 1 año	12	1 - 6 Meses	1-3 VECES	GLUCEMIA	TORMENTAS	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
4	DIUVIAN ARTEAGA	M	UNION LIBRE	26-35 Años	2	3	BACHILLER	INDEFINIDO	COLFONDOS	CAFESALUD	COLUMENA	FAMILIAR	Más de 3 años	12	Más de 1 año	4-6 VECES	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
5	EDINSON PRADA	M	UNION LIBRE	46-55 Años	2	3	BACHILLER	FIJO	COLFONDOS	NUEVAEPS	COLUMENA	PROPIA	De 1 a 2 años	12	1 - 6 Meses	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
6	ELADIO MERCADO	M	CASADO	46-55 Años	3	2	BACHILLER	INDEFINIDO	PROTECCION	COOMEVA	COLUMENA	PROPIA	Más de 3 años	12	1 - 6 Meses	1-3 VECES	DOLORES DE CABEZA	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
7	ELUECER MONSALVO	M	UNION LIBRE	46-55 Años	4	5	PRIMARIA	INDEFINIDO	PORVENIR	CAFESALUD	COLUMENA	PROPIA	Más de 3 años	12	Más de 1 año	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
8	FABIO GUEVARA	M	CASADO	36-45 Años	1	4	BACHILLER	INDEFINIDO	COLPENSIONES	SANITAS	COLUMENA	PROPIA	De 2 a 3 años	10	1 - 6 Meses	NO	HIPERTENSION ARTERIAL	NO	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
9	IVAN VICENTE	M	UNION LIBRE	36-45 Años	2	2	PRIMARIA	INDEFINIDO	PORVENIR	CAFESALUD	COLUMENA	PROPIA	Más de 3 años	10	1 - 6 Meses	NO	NO	OSCURIDAD	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
10	JAIR RODRIGUEZ	M	UNION LIBRE	36-45 Años	3	6	PRIMARIA	INDEFINIDO	COLFONDOS	FAMISANAR	COLUMENA	PROPIA	De 2 a 3 años	12	1 - 6 Meses	1-3 VECES	COLESTEROL Y TRIGLICERIDOS	ALTURAS	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
11	JONY BURGOS	M	CASADO	36-45 Años	3	4	TECNICO	INDEFINIDO	COLFONDOS	CAFESALUD	COLUMENA	PROPIA	Más de 3 años	14	1 - 6 Meses	NO	DOLORES DE CABEZA	VELOCIDAD	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
12	JOSE GUAL MOLINA	M	CASADO	36-45 Años	5	6	BACHILLER	FIJO	COLPENSIONES	COOMEVA	COLUMENA	FAMILIAR	Menos de 1 año	12	1 - 6 Meses	NO	NO	no	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
13	JOSE MIGUEL SANCHEZ	M	UNION LIBRE	36-45 Años	3	6	BACHILLER	INDEFINIDO	COLPENSIONES	CAFESALUD	COLUMENA	ALQUILADA	De 2 a 3 años	16	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
14	JUAN LOAIZA CORREA	M	CASADO	26-35 Años	1	2	BACHILLER	FIJO	PROTECCION	CAFESALUD	COLUMENA	FAMILIAR	De 1 a 2 años	18	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
15	JUAN VALDIVIESO	M	CASADO	36-45 Años	3	4	TECNICO	INDEFINIDO	PORVENIR	SANITAS	COLUMENA	ALQUILADA	De 2 a 3 años	12	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
16	LUIS MARTELO	M	CASADO	26-35 Años	3	4	BACHILLER	INDEFINIDO	PORVENIR	COOMEVA	COLUMENA	FAMILIAR	De 2 a 3 años	12	1 - 6 Meses	NO	NO	ALTURAS	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
17	MARTIN ABELLO	M	UNION LIBRE	46-55 Años	2	3	BACHILLER	FIJO	PORVENIR	SALUD TOTAL	COLUMENA	PROPIA	De 1 a 2 años	12	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
18	MAYKER DIAZ JIMENEZ	M	UNION LIBRE	26-35 Años	2	3	BACHILLER	INDEFINIDO	PROTECCION	CAFESALUD	COLUMENA	FAMILIAR	Menos de 1 año	12	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
19	MIGUEL LOPEZ	M	UNION LIBRE	36-45 Años	1	5	BACHILLER	INDEFINIDO	PORVENIR	COOMEVA	COLUMENA	ALQUILADA	De 2 a 3 años	12	1 - 6 Meses	NO	NO	NO	CASI NUNCA	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
20	OSCAR RODRIGUEZ	M	UNION LIBRE	26-35 Años	1	2	BACHILLER	INDEFINIDO	PORVENIR	COOMEVA	COLUMENA	ALQUILADA	Menos de 1 año	12	1 - 6 Meses	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
21	OSCAR CELIS DURAN	M	CASADO	46-55 Años	2	3	BACHILLER	FIJO	PROTECCION	SALUD TOTAL	COLUMENA	FAMILIAR	Menos de 1 año	12	1 - 6 Meses	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
22	PEDRO BOHORQUEZ	M	UNION LIBRE	36-45 Años	2	3	PRIMARIA	FIJO	COLFONDOS	SANITAS	COLUMENA	ALQUILADA	De 1 a 2 años	12	1 - 6 Meses	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
23	ROBERTO LOZANO	M	CASADO	36-45 Años	3	5	PRIMARIA	INDEFINIDO	PROTECCION	COLMEDICA	COLUMENA	PROPIA	Más de 3 años	12	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
24	RODRIGO RAMOS	M	CASADO	46-55 Años	9	11	PRIMARIA	FIJO	COLPENSIONES	COOMEVA	COLUMENA	PROPIA	Menos de 1 año	12	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
25	YECID CIRO	M	CASADO	46-55 Años	1	1	BACHILLER	INDEFINIDO	PROTECCION	SALUD TOTAL	COLUMENA	ALQUILADA	Más de 3 años	13	NO	NO	NO	NO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	




### Anexo 3. Resultados encuestas Perfil Extralaboral-condiciones de vivienda

	NOMBRE	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	ALEXANDER RICO	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
2	CRISTIAN MERCADO	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
3	DESIDERIO CRUZ	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
4	DUVIAN ARTEAGA	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
5	EDINSON PRADA	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
6	ELADIO MERCADO	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
7	ELIECER MONSALVO	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
8	FABIO GUEVARA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
9	IVAN VICENTE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE
10	JAIR RODRIGUEZ	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
11	JONY BURGOS	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
12	JOSE GUAL MOLINA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
13	JOSE MIGUEL SANCHEZ	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
14	JUAN LOAIZA CORREA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
15	JUAN VALDIVIESO	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
16	LUIS MARTELO	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
17	MARTIN ABELLO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
18	MAYKER DIAZ JIMENEZ	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
19	MIGUEL LOPEZ	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
20	OSCAR RODRIGUEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
21	OSCAR CELIS DURAN	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
22	PEDRO BOHORQUEZ	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
23	ROBERTO LOZANO	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
24	RODRIGO RAMOS	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
25	YECID CIRO	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	



#### Anexo 4. Resultados encuestas Perfil Extralaboral-fuera del trabajo

NOMBRE	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
ALEXANDER RICO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
CRISTIAN MERCADO	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA
DESIDERIO CRUZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
DUVIAN ARTEAGA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
EDINSON PRADA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
ELADIO MERCADO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
EUJECER MONSALVO	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA
FABIO GUEVARA	CASI NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
IVAN VICENTE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
JAIR RODRIGUEZ	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
JONY BURGOS	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
JOSE GUAL MOLINA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
JOSE MIGUEL SANCHEZ	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
JUAN LOAIZA CORREA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
JUAN VALDIVIESO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
LUIS MARTELO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
MARTIN ABELLO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
MAYKER DIAZ JIMENEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
MIGUEL LOPEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
OSCAR RODRIGUEZ	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
OSCAR CELIS DURAN	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
PEDRO BOHORQUEZ	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
ROBERTO LOZANO	CASI NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
RODRIGO RAMOS	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
YECID CIRO	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




## Anexo 5. Resultados encuestas Perfil Intralaboral-condiciones del lugar de trabajo

NOMBRE	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
ALEXANDER RICO	NUNCA	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
CRISTIAN MERCADO	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
DESIDERIO CRUZ	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
DUVIAN ARTEAGA	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
EDINSON PRADA	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
ELADIO MERCADO	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE
ELIECER MONSALVO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
FABIO GUEVARA	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
IVAN VICENTE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
JAIR RODRIGUEZ	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
JONY BURGOS	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
JOSE GUAL MOLINA	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
JOSE MIGUEL SANCHEZ	NUNCA	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
JUAN LOAIZA CORREA	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
JUAN VALDIVIESO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
LUIS MARTELO	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
MARTIN ABELLO	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
MAYKER DIAZ JIMENEZ	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
MIGUEL LOPEZ	CASI NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE
OSCAR RODRIGUEZ	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
OSCAR CELIS DURAN	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
PEDRO BOHORQUEZ	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
ROBERTO LOZANO	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
RODRIGO RAMOS	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
YECID CIRO	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	



## Anexo 6. Resultados Encuestas perfil Intralaboral-cantidad de trabajo

NOMBRE	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
ALEXANDER RICO	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE
CRISTIAN MERCADO	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
DESIDERIO CRUZ	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE
DUVIAN ARTEAGA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EDINSON PRADA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
ELADIO MERCADO	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES
ELIECER MONSALVO	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
FABIO GUEVARA	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE
IVAN VICENTE	NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE
JAIR RODRIGUEZ	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	SIEMPRE
JONY BURGOS	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
JOSE GUAL MOLINA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE
JOSE MIGUEL SANCHEZ	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
JUAN LOAIZA CORREA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
JUAN VALDIVIESO	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
LUIS MARTELO	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE
MARTIN ABELLO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE
MAYKER DIAZ JIMENEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
MIGUEL LOPEZ	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE
OSCAR RODRIGUEZ	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
OSCAR CELIS DURAN	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE
PEDRO BOHORQUEZ	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
ROBERTO LOZANO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
RODRIGO RAMOS	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
YECID CIRO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## Anexo 7. Resultados Encuestas factores Intralaboral-jornada de trabajo




NOMBRE	81	82	83	84	85	86	87	88	89
ALEXANDER RICO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA
CRISTIAN MERCADO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
DESIDERIO CRUZ	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA
DUVIAN ARTEAGA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
EDINSON PRADA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
ELADIO MERCADO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES
ELIECER MONSALVO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
FABIO GUEVARA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES
IVAN VICENTE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
JAIR RODRIGUEZ	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
JONY BURGOS	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
JOSE GUAL MOLINA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
JOSE MIGUEL SANCHEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
JUAN LOAIZA CORREA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
JUAN VALDIVIESO	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
LUIS MARTELO	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA
MARTIN ABELLO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
MAYKER DIAZ JIMENEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
MIGUEL LOPEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
OSCAR RODRIGUEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
OSCAR CELIS DURAN	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
PEDRO BOHORQUEZ	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES
ROBERTO LOZANO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
RODRIGO RAMOS	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES
YECID CIRO	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## Anexo 8. Resultados Encuestas sobre información y capacitación

NOMBRE	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
ALEXANDER RICO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA
CRISTIAN MERCADO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
DESIDERIO CRUZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
DUVIAN ARTEAGA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
EDINSON PRADA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
ELADIO MERCADO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
EUECER MONSALVO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
FABIO GUEVARA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
IVAN VICENTE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
JAIR RODRIGUEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
JONY BURGOS	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
JOSE GUAL MOLINA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
JOSE MIGUEL SANCHEZ	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
JUAN LOAIZA CORREA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
JUAN VALDIVIESO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
LUIS MARTELO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE
MARTIN ABELLO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
MAYKER DIAZ JIMENEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
MIGUEL LOPEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
OSCAR RODRIGUEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
OSCAR CELIS DURAN	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
PEDRO BOHORQUEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
ROBERTO LOZANO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
RODRIGO RAMOS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES
YECID CIRO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

## Anexo 9. Resultados Encuestas Relaciones Jefe y compañeros

NOMBRE	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122
ALEXANDER RICO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE
CRISTIAN MERCADO	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES
DESIDERIO CRUZ	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
DUVIAN ARTEAGA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
EDINSON PRADA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE
ELADIO MERCADO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE
ELIECER MONSALVO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
FABIO GUEVARA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES
IVAN VICENTE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES
JAIR RODRIGUEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES
JONY BURGOS	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES
JOSE GUAL MOLINA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
JOSE MIGUEL SANCHEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
JUAN LOAIZA CORREA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
JUAN VALDIVIESO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
LUIS MARTELO	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA
MARTIN ABELLO	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE
MAYKER DIAZ JIMENEZ	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE
MIGUEL LOPEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA
OSCAR RODRIGUEZ	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
OSCAR CELIS DURAN	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE
PEDRO BOHORQUEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE
ROBERTO LOZANO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
RODRIGO RAMOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE
YECID CIRO	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE

## Anexo 10. Encuestas diligenciadas

[illegible]

[illegible][illegible][illegible][illegible]

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012



EducaTecnologica

**ENCUESTA TRANSACCIONES TRANSACCIONES S.A.S.**

4. Breve descripción para conocer perfil sociodemográfico de los trabajadores de la empresa Transacciones S.A.S.

Las siguientes preguntas están relacionadas con sus datos personales (Edad, sexo, etc.)

1. Sexo: ☒ Masculino ☐ Femenino

2. Edad:  años

3. Nivel:

4. De qué sector laboral:

5. Nivel de escolaridad:

6. Tipo de contrato:

7. ¿Ha trabajado antes?

8. ¿Ha trabajado en el sector de servicios?

9. ¿Ha trabajado en el sector de comercio?

10. ¿Ha trabajado en el sector de industria?

11. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

12. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

13. ¿Cuál es su nivel de formación?

14. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

15. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

16. ¿Cuál es su nivel de formación?

17. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

18. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

19. ¿Cuál es su nivel de formación?

20. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

21. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

22. ¿Cuál es su nivel de formación?

23. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

24. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

25. ¿Cuál es su nivel de formación?

26. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

27. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

28. ¿Cuál es su nivel de formación?

29. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

30. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

31. ¿Cuál es su nivel de formación?

32. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

33. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

34. ¿Cuál es su nivel de formación?

35. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

36. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

37. ¿Cuál es su nivel de formación?

38. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

39. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

40. ¿Cuál es su nivel de formación?

41. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

42. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

43. ¿Cuál es su nivel de formación?

44. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

45. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

46. ¿Cuál es su nivel de formación?

47. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

48. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

49. ¿Cuál es su nivel de formación?

50. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

51. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

52. ¿Cuál es su nivel de formación?

53. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

54. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

55. ¿Cuál es su nivel de formación?

56. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

57. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

58. ¿Cuál es su nivel de formación?

59. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

60. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

61. ¿Cuál es su nivel de formación?

62. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

63. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

64. ¿Cuál es su nivel de formación?

65. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

66. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

67. ¿Cuál es su nivel de formación?

68. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

69. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

70. ¿Cuál es su nivel de formación?

71. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

72. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

73. ¿Cuál es su nivel de formación?

74. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

75. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

76. ¿Cuál es su nivel de formación?

77. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

78. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

79. ¿Cuál es su nivel de formación?

80. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

81. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

82. ¿Cuál es su nivel de formación?

83. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

84. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

85. ¿Cuál es su nivel de formación?

86. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

87. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

88. ¿Cuál es su nivel de formación?

89. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

90. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

91. ¿Cuál es su nivel de formación?

92. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

93. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

94. ¿Cuál es su nivel de formación?

95. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

96. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

97. ¿Cuál es su nivel de formación?

98. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

99. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

100. ¿Cuál es su nivel de formación?

101. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

102. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

103. ¿Cuál es su nivel de formación?

104. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

105. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

106. ¿Cuál es su nivel de formación?

107. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

108. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

109. ¿Cuál es su nivel de formación?

110. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

111. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

112. ¿Cuál es su nivel de formación?

113. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

114. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

115. ¿Cuál es su nivel de formación?

116. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

117. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

118. ¿Cuál es su nivel de formación?

119. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

120. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

121. ¿Cuál es su nivel de formación?

122. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

123. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

124. ¿Cuál es su nivel de formación?

125. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

126. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

127. ¿Cuál es su nivel de formación?

128. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

129. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

130. ¿Cuál es su nivel de formación?

131. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

132. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

133. ¿Cuál es su nivel de formación?

134. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

135. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

136. ¿Cuál es su nivel de formación?

137. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

138. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

139. ¿Cuál es su nivel de formación?

140. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

141. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

142. ¿Cuál es su nivel de formación?

143. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

144. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

145. ¿Cuál es su nivel de formación?

146. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

147. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

148. ¿Cuál es su nivel de formación?

149. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

150. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

151. ¿Cuál es su nivel de formación?

152. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

153. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

154. ¿Cuál es su nivel de formación?

155. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

156. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

157. ¿Cuál es su nivel de formación?

158. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

159. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

160. ¿Cuál es su nivel de formación?

161. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

162. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

163. ¿Cuál es su nivel de formación?

164. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

165. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

166. ¿Cuál es su nivel de formación?

167. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

168. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

169. ¿Cuál es su nivel de formación?

170. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

171. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

172. ¿Cuál es su nivel de formación?

173. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

174. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

175. ¿Cuál es su nivel de formación?

176. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

177. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

178. ¿Cuál es su nivel de formación?

179. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

180. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

181. ¿Cuál es su nivel de formación?

182. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

183. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

184. ¿Cuál es su nivel de formación?

185. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

186. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

187. ¿Cuál es su nivel de formación?

188. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

189. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

190. ¿Cuál es su nivel de formación?

191. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

192. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

193. ¿Cuál es su nivel de formación?

194. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

195. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

196. ¿Cuál es su nivel de formación?

197. ¿Cuál es su nivel de capacitación?

198. ¿Cuál es su nivel de experiencia?

199. ¿Cuál es su nivel de formación?

200. ¿Cuál es su nivel de capacitación?



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código:</b> IF-IN-002 <b>Versión:</b> 04
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 16-Jun-2009	<b>Fecha de versión:</b> 28-Sep-2012



**ENCUESTA TRANSACCIONES TRANSISTO S.A.S.**

A) Encuesta de seguimiento para conocer nivel de satisfacción de la empresa Transistore S.A.S.

1. General

¿Cómo califica su experiencia con el servicio?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la atención al cliente?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la calidad del producto?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica el precio del producto?	1	2	3	4	5

2. Servicio al cliente

¿Cómo califica el tiempo de respuesta?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la claridad de la información?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la disponibilidad del personal?	1	2	3	4	5

3. Producto

¿Cómo califica la calidad del producto?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica el precio del producto?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la disponibilidad del producto?	1	2	3	4	5

4. No me aplica

5. No me aplica

6. No me aplica

7. No me aplica

8. No me aplica

9. No me aplica

10. No me aplica

11. No me aplica

12. No me aplica

13. No me aplica

14. No me aplica

15. No me aplica

16. No me aplica

17. No me aplica

18. No me aplica

19. No me aplica

20. No me aplica

21. No me aplica

22. No me aplica

23. No me aplica

24. No me aplica

25. No me aplica

26. No me aplica

27. No me aplica

28. No me aplica

29. No me aplica

30. No me aplica

31. No me aplica

32. No me aplica

33. No me aplica

34. No me aplica

35. No me aplica

36. No me aplica

37. No me aplica

38. No me aplica

39. No me aplica

40. No me aplica

41. No me aplica

42. No me aplica

43. No me aplica

44. No me aplica

45. No me aplica

46. No me aplica

47. No me aplica

48. No me aplica

49. No me aplica

50. No me aplica

51. No me aplica

52. No me aplica

53. No me aplica

54. No me aplica

55. No me aplica

56. No me aplica

57. No me aplica

58. No me aplica

59. No me aplica

60. No me aplica

61. No me aplica

62. No me aplica

63. No me aplica

64. No me aplica

65. No me aplica

66. No me aplica

67. No me aplica

68. No me aplica

69. No me aplica

70. No me aplica

71. No me aplica

72. No me aplica

73. No me aplica

74. No me aplica

75. No me aplica

76. No me aplica

77. No me aplica

78. No me aplica

79. No me aplica

80. No me aplica

81. No me aplica

82. No me aplica

83. No me aplica

84. No me aplica

85. No me aplica

86. No me aplica

87. No me aplica

88. No me aplica

89. No me aplica

90. No me aplica

91. No me aplica

92. No me aplica

93. No me aplica

94. No me aplica

95. No me aplica

96. No me aplica

97. No me aplica

98. No me aplica

99. No me aplica

100. No me aplica

**ENCUESTA TRANSACCIONES TRANSISTO S.A.S.**

A) Encuesta de seguimiento para conocer nivel de satisfacción de la empresa Transistore S.A.S.

1. General

¿Cómo califica su experiencia con el servicio?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la atención al cliente?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la calidad del producto?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica el precio del producto?	1	2	3	4	5

2. Servicio al cliente

¿Cómo califica el tiempo de respuesta?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la claridad de la información?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la disponibilidad del personal?	1	2	3	4	5

3. Producto

¿Cómo califica la calidad del producto?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica el precio del producto?	1	2	3	4	5
¿Cómo califica la disponibilidad del producto?	1	2	3	4	5

4. No me aplica

5. No me aplica

6. No me aplica

7. No me aplica

8. No me aplica

9. No me aplica

10. No me aplica

11. No me aplica

12. No me aplica

13. No me aplica

14. No me aplica

15. No me aplica

16. No me aplica

17. No me aplica

18. No me aplica

19. No me aplica

20. No me aplica

21. No me aplica

22. No me aplica

23. No me aplica

24. No me aplica

25. No me aplica

26. No me aplica

27. No me aplica

28. No me aplica

29. No me aplica

30. No me aplica

31. No me aplica

32. No me aplica

33. No me aplica

34. No me aplica

35. No me aplica

36. No me aplica

37. No me aplica

38. No me aplica

39. No me aplica

40. No me aplica

41. No me aplica

42. No me aplica

43. No me aplica

44. No me aplica

45. No me aplica

46. No me aplica

47. No me aplica

48. No me aplica

49. No me aplica

50. No me aplica

51. No me aplica

52. No me aplica

53. No me aplica

54. No me aplica

55. No me aplica

56. No me aplica

57. No me aplica

58. No me aplica

59. No me aplica

60. No me aplica

61. No me aplica

62. No me aplica

63. No me aplica

64. No me aplica

65. No me aplica

66. No me aplica

67. No me aplica

68. No me aplica

69. No me aplica

70. No me aplica

71. No me aplica

72. No me aplica

73. No me aplica

74. No me aplica

75. No me aplica

76. No me aplica

77. No me aplica

78. No me aplica

79. No me aplica

80. No me aplica

81. No me aplica

82. No me aplica

83. No me aplica

84. No me aplica

85. No me aplica

86. No me aplica

87. No me aplica

88. No me aplica

89. No me aplica

90. No me aplica

91. No me aplica

92. No me aplica

93. No me aplica

94. No me aplica

95. No me aplica

96. No me aplica

97. No me aplica

98. No me aplica

99. No me aplica

100. No me aplica

[illegible][illegible]

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	52
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

Envision Mreado

Ana Camila

English	Card	Agendas	Card	Notes
	series	special	Material	
to make much noise			X	

1000

Criterio	Criterio 1		Criterio 2		Criterio 3		Criterio 4		Criterio 5		Criterio 6		Criterio 7		Criterio 8		Criterio 9		Criterio 10		Criterio 11		Criterio 12		Criterio 13		Criterio 14		Criterio 15		Criterio 16		Criterio 17		Criterio 18		Criterio 19		Criterio 20		Criterio 21		Criterio 22		Criterio 23		Criterio 24		Criterio 25		Criterio 26		Criterio 27		Criterio 28		Criterio 29		Criterio 30		Criterio 31		Criterio 32		Criterio 33		Criterio 34		Criterio 35		Criterio 36		Criterio 37		Criterio 38		Criterio 39		Criterio 40		Criterio 41		Criterio 42		Criterio 43		Criterio 44		Criterio 45		Criterio 46		Criterio 47		Criterio 48		Criterio 49		Criterio 50		Criterio 51		Criterio 52		Criterio 53		Criterio 54		Criterio 55		Criterio 56		Criterio 57		Criterio 58		Criterio 59		Criterio 60		Criterio 61		Criterio 62		Criterio 63		Criterio 64		Criterio 65		Criterio 66		Criterio 67		Criterio 68		Criterio 69		Criterio 70		Criterio 71		Criterio 72		Criterio 73		Criterio 74		Criterio 75		Criterio 76		Criterio 77		Criterio 78		Criterio 79		Criterio 80		Criterio 81		Criterio 82		Criterio 83		Criterio 84		Criterio 85		Criterio 86		Criterio 87		Criterio 88		Criterio 89		Criterio 90		Criterio 91		Criterio 92		Criterio 93		Criterio 94		Criterio 95		Criterio 96		Criterio 97		Criterio 98		Criterio 99		Criterio 100		Criterio 101		Criterio 102		Criterio 103		Criterio 104		Criterio 105		Criterio 106		Criterio 107		Criterio 108		Criterio 109		Criterio 110		Criterio 111		Criterio 112		Criterio 113		Criterio 114		Criterio 115		Criterio 116		Criterio 117		Criterio 118		Criterio 119		Criterio 120		Criterio 121		Criterio 122		Criterio 123		Criterio 124		Criterio 125		Criterio 126		Criterio 127		Criterio 128		Criterio 129		Criterio 130		Criterio 131		Criterio 132		Criterio 133		Criterio 134		Criterio 135		Criterio 136		Criterio 137		Criterio 138		Criterio 139	
----------	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--

[illegible][illegible][illegible]



[illegible][illegible]

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> </div>		

**ENCUESTA TRABAJADORES TRINCECO S.A.S.**

Al revisar de propósito para conocer Puntos Sociodemográficos de los trabajadores de la empresa, se les pide responder a las siguientes preguntas sobre sus datos personales. Marque con una "X" donde correspondiente.

1. Género: ☒ Masculino ☐ Femenino

2. Estado civil: ☒ Casado(a) ☐ Soltero(a) ☐ Viudo(a) ☐ Divorciado(a)

3. Edad: ☒ 15-20 años ☐ 21-30 años ☐ 31-40 años ☐ 41-50 años ☐ 51 años o más

4. De qué ciudad es usted? ☒ Bogotá ☐ Medellín ☐ Cali ☐ Pereira ☐ Manizaba ☐ Bucaramanga ☐ Barranquilla ☐ Cartagena ☐ Santa Marta ☐ Ibagué ☐ Pasto ☐ Neiva ☐ Villavieja ☐ Tuluá ☐ Palmira ☐ Venecia ☐ Guacarí ☐ San Vicente ☐ San Andrés ☐ San Juan de los Rios ☐ San Carlos ☐ San Mateo ☐ San Sebastián ☐ San Rafael ☐ San Juan de los Rios ☐ San Carlos ☐ San Mateo ☐ San Sebastián ☐ San Rafael

5. ¿Cuántos hijos tiene? ☒ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ 12 ☐ 13 ☐ 14 ☐ 15 ☐ 16 ☐ 17 ☐ 18 ☐ 19 ☐ 20 ☐ 21 ☐ 22 ☐ 23 ☐ 24 ☐ 25 ☐ 26 ☐ 27 ☐ 28 ☐ 29 ☐ 30 ☐ 31 ☐ 32 ☐ 33 ☐ 34 ☐ 35 ☐ 36 ☐ 37 ☐ 38 ☐ 39 ☐ 40 ☐ 41 ☐ 42 ☐ 43 ☐ 44 ☐ 45 ☐ 46 ☐ 47 ☐ 48 ☐ 49 ☐ 50 ☐ 51 ☐ 52 ☐ 53 ☐ 54 ☐ 55 ☐ 56 ☐ 57 ☐ 58 ☐ 59 ☐ 60 ☐ 61 ☐ 62 ☐ 63 ☐ 64 ☐ 65 ☐ 66 ☐ 67 ☐ 68 ☐ 69 ☐ 70 ☐ 71 ☐ 72 ☐ 73 ☐ 74 ☐ 75 ☐ 76 ☐ 77 ☐ 78 ☐ 79 ☐ 80 ☐ 81 ☐ 82 ☐ 83 ☐ 84 ☐ 85 ☐ 86 ☐ 87 ☐ 88 ☐ 89 ☐ 90 ☐ 91 ☐ 92 ☐ 93 ☐ 94 ☐ 95 ☐ 96 ☐ 97 ☐ 98 ☐ 99 ☐ 100 ☐ 101 ☐ 102 ☐ 103 ☐ 104 ☐ 105 ☐ 106 ☐ 107 ☐ 108 ☐ 109 ☐ 110 ☐ 111 ☐ 112 ☐ 113 ☐ 114 ☐ 115 ☐ 116 ☐ 117 ☐ 118 ☐ 119 ☐ 120 ☐ 121 ☐ 122 ☐ 123 ☐ 124 ☐ 125 ☐ 126 ☐ 127 ☐ 128 ☐ 129 ☐ 130 ☐ 131 ☐ 132 ☐ 133 ☐ 134 ☐ 135 ☐ 136 ☐ 137 ☐ 138 ☐ 139 ☐ 140 ☐ 141 ☐ 142 ☐ 143 ☐ 144 ☐ 145 ☐ 146 ☐ 147 ☐ 148 ☐ 149 ☐ 150 ☐ 151 ☐ 152 ☐ 153 ☐ 154 ☐ 155 ☐ 156 ☐ 157 ☐ 158 ☐ 159 ☐ 160 ☐ 161 ☐ 162 ☐ 163 ☐ 164 ☐ 165 ☐ 166 ☐ 167 ☐ 168 ☐ 169 ☐ 170 ☐ 171 ☐ 172 ☐ 173 ☐ 174 ☐ 175 ☐ 176 ☐ 177 ☐ 178 ☐ 179 ☐ 180 ☐ 181 ☐ 182 ☐ 183 ☐ 184 ☐ 185 ☐ 186 ☐ 187 ☐ 188 ☐ 189 ☐ 190 ☐ 191 ☐ 192 ☐ 193 ☐ 194 ☐ 195 ☐ 196 ☐ 197 ☐ 198 ☐ 199 ☐ 200 ☐ 201 ☐ 202 ☐ 203 ☐ 204 ☐ 205 ☐ 206 ☐ 207 ☐ 208 ☐ 209 ☐ 210 ☐ 211 ☐ 212 ☐ 213 ☐ 214 ☐ 215 ☐ 216 ☐ 217 ☐ 218 ☐ 219 ☐ 220 ☐ 221 ☐ 222 ☐ 223 ☐ 224 ☐ 225 ☐ 226 ☐ 227 ☐ 228 ☐ 229 ☐ 230 ☐ 231 ☐ 232 ☐ 233 ☐ 234 ☐ 235 ☐ 236 ☐ 237 ☐ 238 ☐ 239 ☐ 240 ☐ 241 ☐ 242 ☐ 243 ☐ 244 ☐ 245 ☐ 246 ☐ 247 ☐ 248 ☐ 249 ☐ 250 ☐ 251 ☐ 252 ☐ 253 ☐ 254 ☐ 255 ☐ 256 ☐ 257 ☐ 258 ☐ 259 ☐ 260 ☐ 261 ☐ 262 ☐ 263 ☐ 264 ☐ 265 ☐ 266 ☐ 267 ☐ 268 ☐ 269 ☐ 270 ☐ 271 ☐ 272 ☐ 273 ☐ 274 ☐ 275 ☐ 276 ☐ 277 ☐ 278 ☐ 279 ☐ 280 ☐ 281 ☐ 282 ☐ 283 ☐ 284 ☐ 285 ☐ 286 ☐ 287 ☐ 288 ☐ 289 ☐ 290 ☐ 291 ☐ 292 ☐ 293 ☐ 294 ☐ 295 ☐ 296 ☐ 297 ☐ 298 ☐ 299 ☐ 300 ☐ 301 ☐ 302 ☐ 303 ☐ 304 ☐ 305 ☐ 306 ☐ 307 ☐ 308 ☐ 309 ☐ 310 ☐ 311 ☐ 312 ☐ 313 ☐ 314 ☐ 315 ☐ 316 ☐ 317 ☐ 318 ☐ 319 ☐ 320 ☐ 321 ☐ 322 ☐ 323 ☐ 324 ☐ 325 ☐ 326 ☐ 327 ☐ 328 ☐ 329 ☐ 330 ☐ 331 ☐ 332 ☐ 333 ☐ 334 ☐ 335 ☐ 336 ☐ 337 ☐ 338 ☐ 339 ☐ 340 ☐ 341 ☐ 342 ☐ 343 ☐ 344 ☐ 345 ☐ 346 ☐ 347 ☐ 348 ☐ 349 ☐ 350 ☐ 351 ☐ 352 ☐ 353 ☐ 354 ☐ 355 ☐ 356 ☐ 357 ☐ 358 ☐ 359 ☐ 360 ☐ 361 ☐ 362 ☐ 363 ☐ 364 ☐ 365 ☐ 366 ☐ 367 ☐ 368 ☐ 369 ☐ 370 ☐ 371 ☐ 372 ☐ 373 ☐ 374 ☐ 375 ☐ 376 ☐ 377 ☐ 378 ☐ 379 ☐ 380 ☐ 381 ☐ 382 ☐ 383 ☐ 384 ☐ 385 ☐ 386 ☐ 387 ☐ 388 ☐ 389 ☐ 390 ☐ 391 ☐ 392 ☐ 393 ☐ 394 ☐ 395 ☐ 396 ☐ 397 ☐ 398 ☐ 399 ☐ 400 ☐ 401 ☐ 402 ☐ 403 ☐ 404 ☐ 405 ☐ 406 ☐ 407 ☐ 408 ☐ 409 ☐ 410 ☐ 411 ☐ 412 ☐ 413 ☐ 414 ☐ 415 ☐ 416 ☐ 417 ☐ 418 ☐ 419 ☐ 420 ☐ 421 ☐ 422 ☐ 423 ☐ 424 ☐ 425 ☐ 426 ☐ 427 ☐ 428 ☐ 429 ☐ 430 ☐ 431 ☐ 432 ☐ 433 ☐ 434 ☐ 435 ☐ 436 ☐ 437 ☐ 438 ☐ 439 ☐ 440 ☐ 441 ☐ 442 ☐ 443 ☐ 444 ☐ 445 ☐ 446 ☐ 447 ☐ 448 ☐ 449 ☐ 450 ☐ 451 ☐ 452 ☐ 453 ☐ 454 ☐ 455 ☐ 456 ☐ 457 ☐ 458 ☐ 459 ☐ 460 ☐ 461 ☐ 462 ☐ 463 ☐ 464 ☐ 465 ☐ 466 ☐ 467 ☐ 468 ☐ 469 ☐ 470 ☐ 471 ☐ 472 ☐ 473 ☐ 474 ☐ 475 ☐ 476 ☐ 477 ☐ 478 ☐ 479 ☐ 480 ☐ 481 ☐ 482 ☐ 483 ☐ 484 ☐ 485 ☐ 486 ☐ 487 ☐ 488 ☐ 489 ☐ 490 ☐ 491 ☐ 492 ☐ 493 ☐ 494 ☐ 495 ☐ 496 ☐ 497 ☐ 498 ☐ 499 ☐ 500 ☐ 501 ☐ 502 ☐ 503 ☐ 504 ☐ 505 ☐ 506 ☐ 507 ☐ 508 ☐ 509 ☐ 510 ☐ 511 ☐ 512 ☐ 513 ☐ 514 ☐ 515 ☐ 516 ☐ 517 ☐ 518 ☐ 519 ☐ 520 ☐ 521 ☐ 522 ☐ 523 ☐ 524 ☐ 525 ☐ 526 ☐ 527 ☐ 528 ☐ 529 ☐ 530 ☐ 531 ☐ 532 ☐ 533 ☐ 534 ☐ 535 ☐ 536 ☐ 537 ☐ 538 ☐ 539 ☐ 540 ☐ 541 ☐ 542 ☐ 543 ☐ 544 ☐ 545 ☐ 546 ☐ 547 ☐ 548 ☐ 549 ☐ 550 ☐ 551 ☐ 552 ☐ 553 ☐ 554 ☐ 555 ☐ 556 ☐ 557 ☐ 558 ☐ 559 ☐ 560 ☐ 561 ☐ 562 ☐ 563 ☐ 564 ☐ 565 ☐ 566 ☐ 567 ☐ 568 ☐ 569 ☐ 570 ☐ 571 ☐ 572 ☐ 573 ☐ 574 ☐ 575 ☐ 576 ☐ 577 ☐ 578 ☐ 579 ☐ 580 ☐ 581 ☐ 582 ☐ 583 ☐ 584 ☐ 585 ☐ 586 ☐ 587 ☐ 588 ☐ 589 ☐ 590 ☐ 591 ☐ 592 ☐ 593 ☐ 594 ☐ 595 ☐ 596 ☐ 597 ☐ 598 ☐ 599 ☐ 600 ☐ 601 ☐ 602 ☐ 603 ☐ 604 ☐ 605 ☐ 606 ☐ 607 ☐ 608 ☐ 609 ☐ 610 ☐ 611 ☐ 612 ☐ 613 ☐ 614 ☐ 615 ☐ 616 ☐ 617 ☐ 618 ☐ 619 ☐ 620 ☐ 621 ☐ 622 ☐ 623 ☐ 624 ☐ 625 ☐ 626 ☐ 627 ☐ 628 ☐ 629 ☐ 630 ☐ 631 ☐ 632 ☐ 633 ☐ 634 ☐ 635 ☐ 636 ☐ 637 ☐ 638 ☐ 639 ☐ 640 ☐ 641 ☐ 642 ☐ 643 ☐ 644 ☐ 645 ☐ 646 ☐ 647 ☐ 648 ☐ 649 ☐ 650 ☐ 651 ☐ 652 ☐ 653 ☐ 654 ☐ 655 ☐ 656 ☐ 657 ☐ 658 ☐ 659 ☐ 660 ☐ 661 ☐ 662 ☐ 663 ☐ 664 ☐ 665 ☐ 666 ☐ 667 ☐ 668 ☐ 669 ☐ 670 ☐ 671 ☐ 672 ☐ 673 ☐ 674 ☐ 675 ☐ 676 ☐ 677 ☐ 678 ☐ 679 ☐ 680 ☐ 681 ☐ 682 ☐ 683 ☐ 684 ☐ 685 ☐ 686 ☐ 687 ☐ 688 ☐ 689 ☐ 690 ☐ 691 ☐ 692 ☐ 693 ☐ 694 ☐ 695 ☐ 696 ☐ 697 ☐ 698 ☐ 699 ☐ 700 ☐ 701 ☐ 702 ☐ 703 ☐ 704 ☐ 705 ☐ 706 ☐ 707 ☐ 708 ☐ 709 ☐ 710 ☐ 711 ☐ 712 ☐ 713 ☐ 714 ☐ 715 ☐ 716 ☐ 717 ☐ 718 ☐ 719 ☐ 720 ☐ 721 ☐ 722 ☐ 723 ☐ 724 ☐ 725 ☐ 726 ☐ 727 ☐ 728 ☐ 729 ☐ 730 ☐ 731 ☐ 732 ☐ 733 ☐ 734 ☐ 735 ☐ 736 ☐ 737 ☐ 738 ☐ 739 ☐ 740 ☐ 741 ☐ 742 ☐ 743 ☐ 744 ☐ 745 ☐ 746 ☐ 747 ☐ 748 ☐ 749 ☐ 750 ☐ 751 ☐ 752 ☐ 753 ☐ 754 ☐ 755 ☐ 756 ☐ 757 ☐ 758 ☐ 759 ☐ 760 ☐ 761 ☐ 762 ☐ 763 ☐ 764 ☐ 765 ☐ 766 ☐ 767 ☐ 768 ☐ 769 ☐ 770 ☐ 771 ☐ 772 ☐ 773 ☐ 774 ☐ 775 ☐ 776 ☐ 777 ☐ 778 ☐ 779 ☐ 780 ☐ 781 ☐ 782 ☐ 783 ☐ 784 ☐ 785 ☐ 786 ☐ 787 ☐ 788 ☐ 789 ☐ 790 ☐ 791 ☐ 792 ☐ 793 ☐ 794 ☐ 795 ☐ 796 ☐ 797 ☐ 798 ☐ 799 ☐ 800 ☐ 801 ☐ 802 ☐ 803 ☐ 804 ☐ 805 ☐ 806 ☐ 807 ☐ 808 ☐ 809 ☐ 810 ☐ 811 ☐ 812 ☐ 813 ☐ 814 ☐ 815 ☐ 816 ☐ 817 ☐ 818 ☐ 819 ☐ 820 ☐ 821 ☐ 822 ☐ 823 ☐ 824 ☐ 825 ☐ 826 ☐ 827 ☐ 828 ☐ 829 ☐ 830 ☐ 831 ☐ 832 ☐ 833 ☐ 834 ☐ 835 ☐ 836 ☐ 837 ☐ 838 ☐ 839 ☐ 840 ☐ 841 ☐ 842 ☐ 843 ☐ 844 ☐ 845 ☐ 846 ☐ 847 ☐ 848 ☐ 849 ☐ 850 ☐ 851 ☐ 852 ☐ 853 ☐ 854 ☐ 855 ☐ 856 ☐ 857 ☐ 858 ☐ 859 ☐ 860 ☐ 861 ☐ 862 ☐ 863 ☐ 864 ☐ 865 ☐ 866 ☐ 867 ☐ 868 ☐ 869 ☐ 870 ☐ 871 ☐ 872 ☐ 873 ☐ 874 ☐ 875 ☐ 876 ☐ 877 ☐ 878 ☐ 879 ☐ 880 ☐ 881 ☐ 882 ☐ 883 ☐ 884 ☐ 885 ☐ 886 ☐ 887 ☐ 888 ☐ 889 ☐ 890 ☐ 891 ☐ 892 ☐ 893 ☐ 894 ☐ 895 ☐ 896 ☐ 897 ☐ 898 ☐ 899 ☐ 900 ☐ 901 ☐ 902 ☐ 903 ☐ 904 ☐ 905 ☐ 906 ☐ 907 ☐ 908 ☐ 909 ☐ 910 ☐ 911 ☐ 912 ☐ 913 ☐ 914 ☐ 915 ☐ 916 ☐ 917 ☐ 918 ☐ 919 ☐ 920 ☐ 921 ☐ 922 ☐ 923 ☐ 924 ☐ 925 ☐ 926 ☐ 927 ☐ 928 ☐ 929 ☐ 930 ☐ 931 ☐ 932 ☐ 933 ☐ 934 ☐ 935 ☐ 936 ☐ 937 ☐ 938 ☐ 939 ☐ 940 ☐ 941 ☐ 942 ☐ 943 ☐ 944 ☐ 945 ☐ 946 ☐ 947 ☐ 948 ☐ 949 ☐ 950 ☐ 951 ☐ 952 ☐ 953 ☐ 954 ☐ 955 ☐ 956 ☐ 957 ☐ 958 ☐ 959 ☐ 960 ☐ 961 ☐ 962 ☐ 963 ☐ 964 ☐ 965 ☐ 966 ☐ 967 ☐ 968 ☐ 969 ☐ 970 ☐ 971 ☐ 972 ☐ 973 ☐ 974 ☐ 975 ☐ 976 ☐ 977 ☐ 978 ☐ 979 ☐ 980 ☐ 981 ☐ 982 ☐ 983 ☐ 984 ☐ 985 ☐ 986 ☐ 987 ☐ 988 ☐ 989 ☐ 990 ☐ 991 ☐ 992 ☐ 993 ☐ 994 ☐ 995 ☐ 996 ☐ 997 ☐ 998 ☐ 999 ☐ 1000 ☐ 1001 ☐ 1002 ☐ 1003 ☐ 1004 ☐ 1005 ☐ 1006 ☐ 1007 ☐ 1008 ☐ 1009 ☐ 1010 ☐ 1011 ☐ 1012 ☐ 1013 ☐ 1014 ☐ 1015 ☐ 1016 ☐ 1017 ☐ 1018 ☐ 1019 ☐ 1020 ☐ 1021 ☐ 1022 ☐ 1023 ☐ 1024 ☐ 1025 ☐ 1026 ☐ 1027 ☐ 1028 ☐ 1029 ☐ 1030 ☐ 1031 ☐ 1032 ☐ 1033 ☐ 1034 ☐ 1035 ☐ 1036 ☐ 1037 ☐ 1038 ☐ 1039 ☐ 1040 ☐ 1041 ☐ 1042 ☐ 1043 ☐ 1044 ☐ 1045 ☐ 1046 ☐ 1047 ☐ 1048 ☐ 1049 ☐ 1050 ☐ 1051 ☐ 1052 ☐ 1053 ☐ 1054 ☐ 1055 ☐ 1056 ☐ 1057 ☐ 1058 ☐ 1059 ☐ 1060 ☐ 1061 ☐ 1062 ☐ 1063 ☐ 1064 ☐ 1065 ☐ 1066 ☐ 1067 ☐ 1068 ☐ 1069 ☐ 1070 ☐ 1071 ☐ 1072 ☐ 1073 ☐ 1074 ☐ 1075 ☐ 1076 ☐ 1077 ☐ 1078 ☐ 1079 ☐ 1080 ☐ 1081 ☐ 1082 ☐ 1083 ☐ 1084 ☐ 1085 ☐ 1086 ☐ 1087 ☐ 1088 ☐ 1089 ☐ 1090 ☐ 1091 ☐ 1092 ☐ 1093 ☐ 1094 ☐ 1095 ☐ 1096 ☐ 1097 ☐ 1098 ☐ 1099 ☐ 1100 ☐ 1101 ☐ 1102 ☐ 1103 ☐ 1104 ☐ 1105 ☐ 1106 ☐ 1107 ☐ 1108 ☐ 1109 ☐ 1110 ☐ 1111 ☐ 1112 ☐ 1113 ☐ 1114 ☐ 1115 ☐ 1116 ☐ 1117 ☐ 1118 ☐ 1119 ☐ 1120 ☐ 1121 ☐ 1122 ☐ 1123 ☐ 1124 ☐ 1125 ☐ 1126 ☐ 1127 ☐ 1128 ☐ 1129 ☐ 1130 ☐ 1131 ☐ 1132 ☐ 1133 ☐ 1134 ☐ 1135 ☐ 1136 ☐ 1137 ☐ 1138 ☐ 1139 ☐ 1140 ☐ 1141 ☐ 1142 ☐ 1143 ☐ 1144 ☐ 1145 ☐ 1146 ☐ 1147 ☐ 1148



[illegible]

	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	
101. ¿Se permite fumar en el interior de los edificios?	X			
102. ¿Se permite fumar en el exterior de los edificios?	X			
103. ¿Hay un control de la calidad del aire en los edificios?	X			
104. ¿Hay un control de la calidad del agua en los edificios?	X			
105. ¿Hay un control de la calidad del suelo en los edificios?	X			
106. ¿Hay un control de la calidad del ruido en los edificios?	X			
107. ¿Hay un control de la calidad de la luz en los edificios?	X			
108. ¿Hay un control de la calidad de la temperatura en los edificios?	X			
109. ¿Hay un control de la calidad de la humedad en los edificios?	X			
110. ¿Hay un control de la calidad de la ventilación en los edificios?	X			
111. ¿Hay un control de la calidad de la acústica en los edificios?	X			
112. ¿Hay un control de la calidad de la seguridad en los edificios?	X			
113. ¿Hay un control de la calidad de la accesibilidad en los edificios?	X			
114. ¿Hay un control de la calidad de la sostenibilidad en los edificios?	X			
115. ¿Hay un control de la calidad de la salud en los edificios?	X			
116. ¿Hay un control de la calidad de la cultura en los edificios?	X			
117. ¿Hay un control de la calidad de la economía en los edificios?	X			
118. ¿Hay un control de la calidad de la sociedad en los edificios?	X			
119. ¿Hay un control de la calidad de la tecnología en los edificios?	X			
120. ¿Hay un control de la calidad de la innovación en los edificios?	X			
121. ¿Hay un control de la calidad de la creatividad en los edificios?	X			
122. ¿Hay un control de la calidad de la imaginación en los edificios?	X			
123. ¿Hay un control de la calidad de la inspiración en los edificios?	X			
124. ¿Hay un control de la calidad de la motivación en los edificios?	X			
125. ¿Hay un control de la calidad de la pasión en los edificios?	X			
126. ¿Hay un control de la calidad de la energía en los edificios?	X			
127. ¿Hay un control de la calidad de la fuerza en los edificios?	X			
128. ¿Hay un control de la calidad de la voluntad en los edificios?	X			
129. ¿Hay un control de la calidad de la determinación en los edificios?	X			
130. ¿Hay un control de la calidad de la perseverancia en los edificios?	X			
131. ¿Hay un control de la calidad de la resistencia en los edificios?	X			
132. ¿Hay un control de la calidad de la fortaleza en los edificios?	X			
133. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
134. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
135. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
136. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
137. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
138. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
139. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
140. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
141. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
142. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
143. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
144. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
145. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
146. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
147. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
148. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
149. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
150. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
151. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
152. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
153. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
154. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
155. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
156. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
157. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
158. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
159. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
160. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
161. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
162. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
163. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
164. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
165. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
166. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
167. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
168. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
169. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
170. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
171. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
172. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
173. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
174. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
175. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			
176. ¿Hay un control de la calidad de la coraje en los edificios?	X			
177. ¿Hay un control de la calidad de la audacia en los edificios?	X			
178. ¿Hay un control de la calidad de la valentía en los edificios?	X			




Indicador	Alcance	Logros	Impacto	Costo	Beneficio
1. ¿Pueden acceder a servicios básicos (agua, electricidad, gas, calefacción, etc.)?		X			
2. ¿Pueden acceder a servicios de salud (atención primaria, especializada, etc.)?		X			
3. ¿Pueden acceder a servicios de educación (primaria, secundaria, etc.)?		X			
4. ¿Pueden acceder a servicios de transporte (autobús, taxi, etc.)?		X			
5. ¿Pueden acceder a servicios de recreación (parques, centros culturales, etc.)?		X			
6. ¿Pueden acceder a servicios de seguridad (policía, bomberos, etc.)?		X			
7. ¿Pueden acceder a servicios de justicia (tribunales, abogados, etc.)?		X			
8. ¿Pueden acceder a servicios de empleo (centros de formación, etc.)?		X			
9. ¿Pueden acceder a servicios de vivienda (casas, departamentos, etc.)?		X			
10. ¿Pueden acceder a servicios de alimentación (mercados, etc.)?		X			
11. ¿Pueden acceder a servicios de comunicación (teléfono, internet, etc.)?		X			
12. ¿Pueden acceder a servicios de cultura (bibliotecas, museos, etc.)?		X			
13. ¿Pueden acceder a servicios de deporte (pistas deportivas, etc.)?		X			
14. ¿Pueden acceder a servicios de turismo (hoteles, restaurantes, etc.)?		X			
15. ¿Pueden acceder a servicios de comercio (tiendas, etc.)?		X			
16. ¿Pueden acceder a servicios de ocio (bares, discotecas, etc.)?		X			
17. ¿Pueden acceder a servicios de salud mental (centros de atención, etc.)?		X			
18. ¿Pueden acceder a servicios de rehabilitación (centros de rehabilitación, etc.)?		X			
19. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la vejez (centros de atención, etc.)?		X			
20. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la infancia (centros de atención, etc.)?		X			
21. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la discapacidad (centros de atención, etc.)?		X			
22. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la violencia de género (centros de atención, etc.)?		X			
23. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la trata de personas (centros de atención, etc.)?		X			
24. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación laboral (centros de atención, etc.)?		X			
25. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación sexual (centros de atención, etc.)?		X			
26. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por endeblez (centros de atención, etc.)?		X			
27. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de información (centros de atención, etc.)?		X			
28. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de recursos (centros de atención, etc.)?		X			
29. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de oportunidades (centros de atención, etc.)?		X			
30. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de voluntad (centros de atención, etc.)?		X			
31. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de conciencia (centros de atención, etc.)?		X			
32. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de valores (centros de atención, etc.)?		X			
33. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de principios (centros de atención, etc.)?		X			
34. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de normas (centros de atención, etc.)?		X			
35. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de leyes (centros de atención, etc.)?		X			
36. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de tratados (centros de atención, etc.)?		X			
37. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de acuerdos (centros de atención, etc.)?		X			
38. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de compromisos (centros de atención, etc.)?		X			
39. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de responsabilidades (centros de atención, etc.)?		X			
40. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de obligaciones (centros de atención, etc.)?		X			
41. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de deberes (centros de atención, etc.)?		X			
42. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de derechos (centros de atención, etc.)?		X			
43. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de libertades (centros de atención, etc.)?		X			
44. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de igualdad (centros de atención, etc.)?		X			
45. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de justicia (centros de atención, etc.)?		X			
46. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de equidad (centros de atención, etc.)?		X			
47. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de solidaridad (centros de atención, etc.)?		X			
48. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de fraternidad (centros de atención, etc.)?		X			
49. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de amor (centros de atención, etc.)?		X			
50. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de paz (centros de atención, etc.)?		X			
51. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de armonía (centros de atención, etc.)?		X			
52. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de equilibrio (centros de atención, etc.)?		X			
53. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de bienestar (centros de atención, etc.)?		X			
54. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de felicidad (centros de atención, etc.)?		X			
55. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de esperanza (centros de atención, etc.)?		X			
56. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de fe (centros de atención, etc.)?		X			
57. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de confianza (centros de atención, etc.)?		X			
58. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de respeto (centros de atención, etc.)?		X			
59. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de dignidad (centros de atención, etc.)?		X			
60. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de honor (centros de atención, etc.)?		X			
61. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de reputación (centros de atención, etc.)?		X			
62. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de prestigio (centros de atención, etc.)?		X			
63. ¿Pueden acceder a servicios de atención a la explotación por falta de autoridad (centros de atención, etc.)?		X			

[illegible]

	Amplio	Alto	Centro	Bajo
120				
121				
122				
123				
124				
125				
126				
127				
128				
129				
130				
131				
132				
133				
134				
135				
136				
137				
138				
139				
140				
141				
142				
143				
144				
145				
146				
147				
148				
149				
150				
151				
152				
153				
154				
155				
156				
157				
158				
159				
160				
161				
162				
163				
164				
165				
166				
167				
168				
169				
170				
171				
172				
173				
174				
175				
176				
177				
178				
179				
180				
181				
182				
183				
184				
185				
186				
187				
188				
189				
190				
191				
192				
193				
194				
195				
196				
197				
198				
199				
200				
201				
202				
203				
204				
205				
206				
207				
208				
209				
210				
211				
212				
213				
214				
215				
216				
217				
218				
219				
220				
221				
222				
223				
224				
225				
226				
227				
228				
229				
230				
231				
232				
233				
234				
235				
236				
237				
238				
239				
240				
241				
242				
243				
244				
245				
246				
247				
248				
249				
250				
251				
252				
253				
254				





 <p>ESCUOLA COLOMBIANA DE CARERAS INDUSTRIALES <b>ECCI</b> Escuela Tecnológica Su institución universitaria</p>	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b>  (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002  Versión:04	  <p>CERTIFICADO ISO 9001 Certificado No. BC1188-1</p>
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión:  16-Jun-2009	Fecha de versión:  28-Sep-2012	

*Paula Fernanda...*

5. La casa en la que usted vive ¿tiene: ¿adaptación en: (marcar con X)

Accesibilidad	
Comunicación	
Seguridad	

9. ¿Hacia dónde va a ir a trabajar? (marcar con X)

En la ciudad	
En el exterior	
En el extranjero	

10. ¿Cada cuánto tiempo desea de ir a trabajar? (marcar con X)

Diario	
Una vez a la semana	
Una vez al mes	

11. ¿Cuál es la razón principal para ir a trabajar? (marcar con X)

Por necesidad	
Por interés	
Por obligación	

12. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	

13. ¿En qué actividad desea trabajar? (marcar con X)

En la industria	
En el comercio	
En el sector público	

14. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	

15. ¿Cuál es la razón principal para ir a trabajar? (marcar con X)

Por necesidad	
Por interés	
Por obligación	

16. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	

17. ¿En qué actividad desea trabajar? (marcar con X)

En la industria	
En el comercio	
En el sector público	

18. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	

19. ¿Cuál es la razón principal para ir a trabajar? (marcar con X)

Por necesidad	
Por interés	
Por obligación	

20. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	

21. ¿En qué actividad desea trabajar? (marcar con X)

En la industria	
En el comercio	
En el sector público	

22. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	

23. ¿Cuál es la razón principal para ir a trabajar? (marcar con X)

Por necesidad	
Por interés	
Por obligación	

24. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	

25. ¿En qué actividad desea trabajar? (marcar con X)

En la industria	
En el comercio	
En el sector público	

26. ¿Qué tipo de trabajo desea hacer? (marcar con X)

Trabajo físico	
Trabajo intelectual	
Trabajo mixto	



[illegible]

questão	resposta	questão	resposta
1	Y	11	Y
2	Y	12	Y
3	Y	13	Y
4	Y	14	Y
5	Y	15	Y
6	Y	16	Y
7	Y	17	Y
8	Y	18	Y
9	Y	19	Y
10	Y	20	Y

QUESTION		YES	NO
1	Do you have a written policy on sexual harassment?		
2	Do you have a written policy on discrimination?		
3	Do you have a written policy on equal employment opportunity?		
4	Do you have a written policy on affirmative action?		
5	Do you have a written policy on diversity?		
6	Do you have a written policy on employee conduct?		
7	Do you have a written policy on employee safety?		
8	Do you have a written policy on employee benefits?		
9	Do you have a written policy on employee compensation?		
10	Do you have a written policy on employee training?		
11	Do you have a written policy on employee performance?		
12	Do you have a written policy on employee discipline?		
13	Do you have a written policy on employee termination?		
14	Do you have a written policy on employee hiring?		
15	Do you have a written policy on employee promotion?		
16	Do you have a written policy on employee transfer?		
17	Do you have a written policy on employee assignment?		
18	Do you have a written policy on employee scheduling?		
19	Do you have a written policy on employee timekeeping?		
20	Do you have a written policy on employee attendance?		
21	Do you have a written policy on employee punctuality?		
22	Do you have a written policy on employee productivity?		
23	Do you have a written policy on employee quality?		
24	Do you have a written policy on employee quantity?		
25	Do you have a written policy on employee cost?		
26	Do you have a written policy on employee value?		
27	Do you have a written policy on employee loyalty?		
28	Do you have a written policy on employee commitment?		
29	Do you have a written policy on employee motivation?		
30	Do you have a written policy on employee satisfaction?		
31	Do you have a written policy on employee engagement?		
32	Do you have a written policy on employee retention?		
33	Do you have a written policy on employee turnover?		
34	Do you have a written policy on employee absenteeism?		
35	Do you have a written policy on employee tardiness?		
36	Do you have a written policy on employee lateness?		
37	Do you have a written policy on employee early departure?		
38	Do you have a written policy on employee late departure?		
39	Do you have a written policy on employee no-shows?		
40	Do you have a written policy on employee unauthorized absence?		
41	Do you have a written policy on employee unauthorized leave?		
42	Do you have a written policy on employee unauthorized overtime?		
43	Do you have a written policy on employee unauthorized break?		
44	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company resources?		
45	Do you have a written policy on employee unauthorized disclosure of confidential information?		
46	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company equipment?		
47	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company facilities?		
48	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company vehicles?		
49	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company funds?		
50	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company property?		
51	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company information?		
52	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company data?		
53	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company systems?		
54	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company networks?		
55	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company servers?		
56	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company databases?		
57	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company applications?		
58	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company software?		
59	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company hardware?		
60	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company peripherals?		
61	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company accessories?		
62	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company consumables?		
63	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company services?		
64	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company subscriptions?		
65	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company licenses?		
66	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company patents?		
67	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company trademarks?		
68	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company copyrights?		
69	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company trade secrets?		
70	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company intellectual property?		
71	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company confidential information?		
72	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company proprietary information?		
73	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company trade data?		
74	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company customer information?		
75	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company supplier information?		
76	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company competitor information?		
77	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company market research?		
78	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company financial information?		
79	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company operational information?		
80	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company strategic information?		
81	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company tactical information?		
82	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company technical information?		
83	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company scientific information?		
84	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company artistic information?		
85	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company literary information?		
86	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company historical information?		
87	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company geographical information?		
88	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company biological information?		
89	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company medical information?		
90	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company legal information?		
91	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company political information?		
92	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company religious information?		
93	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company philosophical information?		
94	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company social information?		
95	Do you have a written policy on employee unauthorized use of company cultural information?		
96			

[illegible]



ESCUOLA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES  
**ECCI**  
Escuela Tecnológica  
Su institución universitaria

# GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO

(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)

Código: IF-IN-002

Versión:04

Fecha de versión: 28-Sep-2012

Proceso: Investigación

Fecha de emisión: 16-Jun-2009

INICIATIVA TRIMAGUAYES TRAMBO S.A.S.

El grupo de trabajo para el desarrollo de la tesis, monografía, seminario de investigación o pasantía, está conformado por los siguientes integrantes:

Nº	Nombre	Apellido	Correo electrónico	Fecha de nacimiento	Fecha de entrega
1	INICIATIVA TRIMAGUAYES TRAMBO S.A.S.				

El grupo de trabajo para el desarrollo de la tesis, monografía, seminario de investigación o pasantía, está conformado por los siguientes integrantes:

Nº	Nombre	Apellido	Correo electrónico	Fecha de nacimiento	Fecha de entrega
1	INICIATIVA TRIMAGUAYES TRAMBO S.A.S.				

El grupo de trabajo para el desarrollo de la tesis, monografía, seminario de investigación o pasantía, está conformado por los siguientes integrantes:

Nº	Nombre	Apellido	Correo electrónico	Fecha de nacimiento	Fecha de entrega
1	INICIATIVA TRIMAGUAYES TRAMBO S.A.S.				

El grupo de trabajo para el desarrollo de la tesis, monografía, seminario de investigación o pasantía, está conformado por los siguientes integrantes:




Nº	Nombre	Apellido	Correo electrónico	Fecha de nacimiento	Fecha de entrega
1	INICIATIVA TRIMAGUAYES TRAMBO S.A.S.				

[illegible][illegible]

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	52
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

[illegible][illegible]



 <p>ESCUOLA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES</p> <p><b>ECCI</b></p> <p>Escuela Tecnológica</p> <p>Su institución universitaria</p>	<p><b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b></p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		<p>Código: IF-IN-002</p>	  <p>CERTIFICADO ISO 9001</p> <p>Certificado No. BC718-1</p>
	<p>Proceso: Investigación</p>	<p>Fecha de emisión: 16-Jun-2009</p>	<p>Versión: 04</p> <p>Fecha de versión: 28-Sep-2012</p>	

*Michael Jorg*

**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

1. Agricultura	2. Minería	3. Industria	4. Comercio
5. Servicios	6. Construcción	7. Transportación	8. Otros

B) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

9. Agricultura	10. Minería	11. Industria	12. Comercio
13. Servicios	14. Construcción	15. Transportación	16. Otros

C) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

17. Agricultura	18. Minería	19. Industria	20. Comercio
21. Servicios	22. Construcción	23. Transportación	24. Otros

D) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

25. Agricultura	26. Minería	27. Industria	28. Comercio
29. Servicios	30. Construcción	31. Transportación	32. Otros

**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

1. Agricultura	2. Minería	3. Industria	4. Comercio
5. Servicios	6. Construcción	7. Transportación	8. Otros

B) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

9. Agricultura	10. Minería	11. Industria	12. Comercio
13. Servicios	14. Construcción	15. Transportación	16. Otros

C) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

17. Agricultura	18. Minería	19. Industria	20. Comercio
21. Servicios	22. Construcción	23. Transportación	24. Otros

D) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

25. Agricultura	26. Minería	27. Industria	28. Comercio
29. Servicios	30. Construcción	31. Transportación	32. Otros

**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

1. Agricultura	2. Minería	3. Industria	4. Comercio
5. Servicios	6. Construcción	7. Transportación	8. Otros

B) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

9. Agricultura	10. Minería	11. Industria	12. Comercio
13. Servicios	14. Construcción	15. Transportación	16. Otros

C) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

17. Agricultura	18. Minería	19. Industria	20. Comercio
21. Servicios	22. Construcción	23. Transportación	24. Otros

D) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

25. Agricultura	26. Minería	27. Industria	28. Comercio
29. Servicios	30. Construcción	31. Transportación	32. Otros

**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

1. Agricultura	2. Minería	3. Industria	4. Comercio
5. Servicios	6. Construcción	7. Transportación	8. Otros

B) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

9. Agricultura	10. Minería	11. Industria	12. Comercio
13. Servicios	14. Construcción	15. Transportación	16. Otros

C) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

17. Agricultura	18. Minería	19. Industria	20. Comercio
21. Servicios	22. Construcción	23. Transportación	24. Otros

D) Marque de la siguiente lista los sectores que usted considera de la transición de la economía en Colombia:

25. Agricultura	26. Minería	27. Industria	28. Comercio
29. Servicios	30. Construcción	31. Transportación	32. Otros

	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja
19) Faltas en varias temporadas durante la vida laboral						
20) Faltas de asistencia a la escuela						
21) Faltas de asistencia en el trabajo						
22) Faltas de asistencia en el colegio						
23) Faltas de asistencia en el trabajo						
24) Faltas de asistencia en el colegio						
25) Faltas de asistencia en el trabajo						
26) Faltas de asistencia en el colegio						
27) Faltas de asistencia en el trabajo						
28) Faltas de asistencia en el colegio						
29) Faltas de asistencia en el trabajo						
30) Faltas de asistencia en el colegio						
31) Faltas de asistencia en el trabajo						
32) Faltas de asistencia en el colegio						
33) Faltas de asistencia en el trabajo						
34) Faltas de asistencia en el colegio						
35) Faltas de asistencia en el trabajo						
36) Faltas de asistencia en el colegio						
37) Faltas de asistencia en el trabajo						
38) Faltas de asistencia en el colegio						
39) Faltas de asistencia en el trabajo						
40) Faltas de asistencia en el colegio						
41) Faltas de asistencia en el trabajo						
42) Faltas de asistencia en el colegio						
43) Faltas de asistencia en el trabajo						
44) Faltas de asistencia en el colegio						
45) Faltas de asistencia en el trabajo						
46) Faltas de asistencia en el colegio						
47) Faltas de asistencia en el trabajo						
48) Faltas de asistencia en el colegio						
49) Faltas de asistencia en el trabajo						
50) Faltas de asistencia en el colegio						
51) Faltas de asistencia en el trabajo						
52) Faltas de asistencia en el colegio						
53) Faltas de asistencia en el trabajo						
54) Faltas de asistencia en el colegio						
55) Faltas de asistencia en el trabajo						
56) Faltas de asistencia en el colegio						
57) Faltas de asistencia en el trabajo						
58) Faltas de asistencia en el colegio						
59) Faltas de asistencia en el trabajo						
60) Faltas de asistencia en el colegio						
61) Faltas de asistencia en el trabajo						
62) Faltas de asistencia en el colegio						
63) Faltas de asistencia en el trabajo						
64) Faltas de asistencia en el colegio						
65) Faltas de asistencia en el trabajo						
66) Faltas de asistencia en el colegio						
67) Faltas de asistencia en el trabajo						
68) Faltas de asistencia en el colegio						
69) Faltas de asistencia en el trabajo						
70) Faltas de asistencia en el colegio						
71) Faltas de asistencia en el trabajo						
72) Faltas de asistencia en el colegio						
73) Faltas de asistencia en el trabajo						
74) Faltas de asistencia en el colegio						
75) Faltas de asistencia en el trabajo						
76) Faltas de asistencia en el colegio						
77) Faltas de asistencia en el trabajo						
78) Faltas de asistencia en el colegio						
79) Faltas de asistencia en el trabajo						
80) Faltas de asistencia en el colegio						
81) Faltas de asistencia en el trabajo						
82) Faltas de asistencia en el colegio						
83) Faltas de asistencia en el trabajo						
84) Faltas de asistencia en el colegio						
85) Faltas de asistencia en el trabajo						
86) Faltas de asistencia en el colegio						
87) Faltas de asistencia en el trabajo						
88) Faltas de asistencia en el colegio						
89) Faltas de asistencia en el trabajo						
90) Faltas de asistencia en el colegio						
91) Faltas de asistencia en el trabajo						
92) Faltas de asistencia en el colegio						
93) Faltas de asistencia en el trabajo						

QUESTION	YES	NO
1. Have you ever been arrested for a crime?	X	
2. Have you ever been arrested for a crime involving a weapon?	X	
3. Have you ever been arrested for a crime involving a controlled substance?	X	
4. Have you ever been arrested for a crime involving a vehicle?	X	
5. Have you ever been arrested for a crime involving a child?	X	
6. Have you ever been arrested for a crime involving a domestic violence?	X	
7. Have you ever been arrested for a crime involving a sexual offense?	X	
8. Have you ever been arrested for a crime involving a hate crime?	X	
9. Have you ever been arrested for a crime involving a terrorism?	X	
10. Have you ever been arrested for a crime involving a cybercrime?	X	
11. Have you ever been arrested for a crime involving a public safety?	X	
12. Have you ever been arrested for a crime involving a health care?	X	
13. Have you ever been arrested for a crime involving a financial crime?	X	
14. Have you ever been arrested for a crime involving a labor law?	X	
15. Have you ever been arrested for a crime involving a consumer protection?	X	
16. Have you ever been arrested for a crime involving a intellectual property?	X	
17. Have you ever been arrested for a crime involving a environmental crime?	X	
18. Have you ever been arrested for a crime involving a cultural heritage?	X	
19. Have you ever been arrested for a crime involving a historical monument?	X	
20. Have you ever been arrested for a crime involving a archaeological site?	X	
21. Have you ever been arrested for a crime involving a natural resource?	X	
22. Have you ever been arrested for a crime involving a wildlife?	X	
23. Have you ever been arrested for a crime involving a marine life?	X	
24. Have you ever been arrested for a crime involving a forest?	X	
25. Have you ever been arrested for a crime involving a park?	X	
26. Have you ever been arrested for a crime involving a beach?	X	
27. Have you ever been arrested for a crime involving a public place?	X	
28. Have you ever been arrested for a crime involving a private property?	X	
29. Have you ever been arrested for a crime involving a commercial property?	X	
30. Have you ever been arrested for a crime involving a residential property?	X	
31. Have you ever been arrested for a crime involving a public building?	X	
32. Have you ever been arrested for a crime involving a government building?	X	
33. Have you ever been arrested for a crime involving a school?	X	
34. Have you ever been arrested for a crime involving a university?	X	
35. Have you ever been arrested for a crime involving a research facility?	X	
36. Have you ever been arrested for a crime involving a laboratory?	X	
37. Have you ever been arrested for a crime involving a hospital?	X	
38. Have you ever been arrested for a crime involving a medical facility?	X	
39. Have you ever been arrested for a crime involving a nursing home?	X	
40. Have you ever been arrested for a crime involving a mental health facility?	X	
41. Have you ever been arrested for a crime involving a correctional facility?	X	
42. Have you ever been arrested for a crime involving a prison?	X	
43. Have you ever been arrested for a crime involving a jail?	X	
44. Have you ever been arrested for a crime involving a court?	X	
45. Have you ever been arrested for a crime involving a government office?	X	
46. Have you ever been arrested for a crime involving a public office?	X	
47. Have you ever been arrested for a crime involving a private office?	X	
48. Have you ever been arrested for a crime involving a business office?	X	
49. Have you ever been arrested for a crime involving a retail store?	X	
50. Have you ever been arrested for a crime involving a restaurant?	X	
51. Have you ever been arrested for a crime involving a bar?	X	
52. Have you ever been arrested for a crime involving a club?	X	
53. Have you ever been arrested for a crime involving a casino?	X	
54. Have you ever been arrested for a crime involving a gambling establishment?	X	
55. Have you ever been arrested for a crime involving a sports arena?	X	
56. Have you ever been arrested for a crime involving a stadium?	X	
57. Have you ever been arrested for a crime involving a arena?	X	
58. Have you ever been arrested for a crime involving a theater?	X	
59. Have you ever been arrested for a crime involving a concert venue?	X	
60. Have you ever been arrested for a crime involving a performance space?	X	
61. Have you ever been arrested for a crime involving a museum?	X	
62. Have you ever been arrested for a crime involving a gallery?	X	
63. Have you ever been arrested for a crime involving a library?	X	
64. Have you ever been arrested for a crime involving a bookstore?	X	
65. Have you ever been arrested for a crime involving a record store?	X	
66. Have you ever been arrested for a crime involving a clothing store?	X	
67. Have you ever been arrested for a crime involving a shoe store?	X	
68. Have you ever been arrested for a crime involving a jewelry store?	X	
69. Have you ever been arrested for a crime involving a perfume store?	X	
70. Have you ever been arrested for a crime involving a cosmetics store?	X	
71. Have you ever been arrested for a crime involving a food store?	X	
72. Have you ever been arrested for a crime involving a grocery store?	X	
73. Have you ever been arrested for a crime involving a supermarket?	X	
74. Have you ever been arrested for a crime involving a convenience store?	X	
75. Have you ever been arrested for a crime involving a gas station?	X	
76. Have you ever been arrested for a crime involving a car wash?	X	
77. Have you ever been arrested for a crime involving a car repair shop?	X	
78. Have you ever been arrested for a crime involving a mechanic?	X	
79. Have you ever been arrested for a crime involving a car rental company?	X	
80. Have you ever been arrested for a crime involving a car dealership?	X	
81. Have you ever been arrested for a crime involving a car lot?	X	
82. Have you ever been arrested for a crime involving a car park?	X	
83. Have you ever been arrested for a crime involving a car garage?	X	
84. Have you ever been arrested for a crime involving a car storage facility?	X	
85. Have you ever been arrested for a crime involving a car wash facility?	X	
86. Have you ever been arrested for a crime involving a car repair facility?	X	
87. Have you ever been arrested for a crime involving a car rental facility?	X	
88. Have you ever been arrested for a crime involving a car dealership facility?	X	
89. Have you ever been arrested for a crime involving a car lot facility?	X	
90. Have you ever been arrested for a crime involving a car park facility?	X	
91. Have you ever been arrested for a crime involving a car garage facility?	X	
92. Have you ever been arrested for a crime involving a car storage facility?	X	
93. Have you ever been arrested for a crime involving a car wash facility?	X	
94. Have you ever been arrested for a crime involving a car repair facility?	X	
95. Have you ever been arrested for a crime involving a car rental facility?	X	
96. Have you ever been arrested for a crime involving a car dealership facility?	X	
97. Have you ever been arrested for a crime involving a car lot facility?	X	
98. Have you ever been arrested for a crime involving a car park facility?	X	
99. Have you ever been arrested for a crime involving a car garage facility?	X	
100. Have you ever been arrested for a crime involving a car storage facility?	X	

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	2349	2350	2351	2352	2353	2354	2355	2356	2357	2358	2359	2360	2361	2362	2363	2364	2365	2366	2367	2368	2369	2370	2371	2372	2373	2374	2375	2376	2377	2378	2379	2380	2381	2382	2383	2384	2385	2386	2387	2388	2389	2390	2391	2392	2393	2394	2395	2396	2397	2398
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

[illegible][illegible]



[illegible][illegible][illegible]

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012



**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

B) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

C) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

D) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá

E) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009

F) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

G) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

H) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

I) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá

J) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009

**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

B) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

C) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

D) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá

E) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009

F) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

G) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

H) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

I) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá

J) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009

**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

B) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

C) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

D) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá

E) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009

F) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

G) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

H) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

I) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá

J) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009

**ENCUESTA TRABAJADORES TRANSITO S.A.S.**

A) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

B) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

C) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

D) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá

E) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009

F) Datos de la persona que elabora el trabajo de grado:

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

G) Datos de la empresa:

Nombre: TRANSITO S.A.S.

H) Datos de la actividad:

Actividad: Transporte de pasajeros

I) Datos de la ciudad:

Ciudad: Bogotá




J) Datos de la fecha:

Fecha: 16-Jun-2009



[illegible][illegible][illegible]




[illegible][illegible]

	<p>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		<p>Código: IF-IN-002</p>	 
	<p>Proceso: Investigación</p>	<p>Fecha de emisión: 16-Jun-2009</p>	<p>Versión:04</p> <p>Fecha de versión: 28-Sep-2012</p>	

## Anexo 11. Fotografías durante la aplicación de encuestas y grupo de encuestados





	<p>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</p> <p>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</p>		<p>Código: IF-IN-002</p>	 
	<p>Proceso: Investigación</p>	<p>Fecha de emisión: 16-Jun-2009</p>	<p>Versión:04</p> <p>Fecha de versión: 28-Sep-2012</p>	

